



فصلنامه هایا || متعلق به مؤسسه رحمان  
شماره سوم: آیا یک راه میانبر جادویی هست؟ || پاییز ۱۴۰۲



# فصلنامه هایا

(متعلق به مؤسسه رحمان) پاییز ۱۴۰۲

شماره سوم: آیا یک راه میانبر جادویی هست؟  
(زنان، قدرت، توسعه)

سردبیر: فردوس شیخ الاسلام  
ناظر ترجمه: مهدی نوریان  
ویراستار: حورانیک بخت  
طراح گرافیک: سارا کریمی



rahman.org.ir



@rahmaninstitute



@rahman.institute



@rahman.inst



@rahmaninstitute



@rahmaninstitute



radio raha / رادیو رحا

هایا یعنی آگاه

## فهرست مطالب

### دیباچه

فردوس شیخ الاسلام

۳

به مبارزه طلبیدنِ گفتار جنسیت‌زده موفقیت: محدودیت‌های آموزش  
ضمن خدمت ویژه زنان برای مقابله با نابرابری جنسیتی در محل کار

۷

کاترین دشپِر

مائده سبط نبی

توانمندسازی زنان اصرار بر ناکارآمدی، رویکردی که امروز در قالب  
توسعه بین‌الملل ضررش از فواید احتمالی آن بیشتر است

۲۱

کامران معتمدی

خواهری در کنار تو، دل مشغول تغییر روابط قدرت

مصاحبه‌ها یا با فائزه درخشانی

۳۲

رویاری کنشگران با تابوهای عادت ماهانه در پاکستان

صنم ماه

حورا نیک‌بخت

۳۹

افسانه رسیدن به قافله توسعه

ماریا مییز

معصومه زمانی

۵۴

خبرنامه

۶۴

## دیباچه

### فردوس شیخ الاسلام

زنان نمی‌توانند، از همان راهی که قدرتشان را گرفته‌اند، قدرتمند بشوند؛ یعنی هرچند ابژه ناتوان سازی بوده‌اند، نمی‌توانند این بار صرفاً ابژه قدرتمند شدن بشوند. این شکل مواجهه با عاملیت زنان یادآور رویکردهای خیریه‌ای است: ما قدرت را به زنان می‌دهیم/ اهدا می‌کنیم... هیچ راه میانبر جادویی‌ای وجود ندارد تا در آن زنان، بدون درگیری با عوامل تبعیض‌آمیز، توانمند شوند و روابط قدرت موجود را بی‌ثبات و متزلزل کنند.

فریدا شهید و ویویان وی

این شماره در روزهای غم‌انگیز و حیرت‌آوری تدوین می‌شود؛ معلوم نیست افغانستان تا کی با مرگ و آوارگی دست به‌گریبان باشد و اهالی این کشور در سرزمین ما با ناامنی سر کنند. جنگ‌های فلسطین و اسرائیل دیگر محدود به کتاب‌های تاریخ نیست و جلو چشمانمان رخ می‌دهد. زنان ایسلند، کشوری که رتبه یک برابری جنسیتی را دارد، اعتصاب کردند تا نشان دهند اعداد آن‌چنان هم صادق نیستند و دنیا هنوز تا جای خوبی بودن فاصله زیادی دارد. در کشور خودمان، یک کمپ ترک اعتیاد در لنگرود آتش گرفت و ۳۲ تن جان باختند. مرگ آرمیتا گراوند قطعی اعلام شد. رویدادهای سال ۱۴۰۱ مدام از زندگی‌های شخصی‌مان سر درمی‌آورند، مطالبات و اعتراضات زنان را به بحث می‌گذارند و اشخاص را به موضع‌گرفتن وا می‌دارند. خیلی بی‌راه نیست اگر بگوییم دیدگاه هر یک از ما در نسبت با مسائل زنان و باور به بی‌قدرتی یا قدرتمندی آنان است که میزان رضایتمان را از جهان فعلی تعیین می‌کند؛ خواه این جهان کل کره زمین باشد خواه خیابان و خواه خانه‌مان.

در شماره پیش رو به سراغ موضوع هم‌نشینی **قدرت با زنان** رفتیم؛ دو واژه‌ای که به نظر نمی‌رسد کنار هم بودنشان امری بدیهی باشد که اگر بود، نیاز به توضیح و توجیه نداشت. ترکیب این دو کلمه برای شما چه تصاویری را تداعی می‌کند؟ زنان در نقش قهرمان ورزشی و مدیر و رئیس؟ زنان در هیئت سیاستمدار که اگر بخش عمده مدیریت دنیا با آن‌ها بود، شاید خبری از جنگ و رقابت‌های کشنده هم نبود؟ زنانی که به دنبال گرفتن قدرت از دست مردان و وارونه کردن جهان کنونی‌اند؟ زنانی که هر نقشی در هر جایی داشته باشند، با زیرکی و بدجنسی و بی‌رحمی بر دیگران سلطه می‌ورزند؟ چرا قدرت داشتن زنان برای بسیاری از ما مبهم و هولناک یا رؤیای شیرینی دور از دسترس است؟

شاید نزدیک‌ترین عبارتی که در این زمینه به گوشمان خورده است «توانمندسازی زنان» باشد، اصطلاحی آشنا و پرتکرار. زنان فاقد چه چیزهایی‌اند که نیاز هست برای آن‌ها «ساخته» شود؟ این نیاز از کجا می‌آید و چه کسانی احساسش می‌کنند؟ اصلاً داریم از کدام زنان صحبت می‌کنیم؟ عبارت «توانمندسازی زنان» از تریبون انبوه همایش‌های دولتی و روزنامه‌های منتقد شنیده می‌شود، اما مناقشات فراوانی که حول آن شکل گرفته است هنوز به قدر مطلوب بیان نشده‌اند. ممکن است بعضی فکر کنند این مباحث به درد پژوهشگران اجتماعی و استادان دانشگاه می‌خورد و ارتباط چندانی به زندگی روزمره ما ندارد، اما در شماره پیش رو تلاش کردیم که نشان دهیم زنان چگونه با قدرت در اشکال مختلفش، از دولتی و محلی گرفته تا خانوادگی و سنتی، دارند بده بستان می‌کنند و زندگی خویش را علیه آن یا هم‌دست با آن پیش می‌برند. ما همچنین به بعضی نقدهای مهم که این مفهوم برانگیخته، و عموماً راجع به پیوندش با انواع خاصی از توسعه‌اند پرداخته‌ایم.

اولین متن با عنوان «به مبارزه طلبیدنِ گفتار جنسیت‌زدهٔ موفقیت: محدودیت‌های آموزش ضمن خدمت ویژهٔ زنان برای مقابله با نابرابری جنسیتی در محل کار» از کاترین دشپراست، استاد دانشگاه لیدز بکت<sup>۱</sup> انگلستان. او تجربه‌اش را از برگزاری یک دورهٔ آموزش ضمن خدمت برای زنان نوشته، و استدلال کرده است که شکستن سقف شیشه‌ای به چیزی بیش از آموزش زنان برای بلندپروازی و داشتن پشتکار نیاز دارد، چون الگوهایی که از یک رئیس یا کارمند موفق و مقتدر هست با سبک زندگی مردان و شخصیت آنان بر ساخت شده‌اند. ساختارهای مشاغل زنان را یک «دیگری» نیازمند به اصلاح می‌بینند که باید خودشان را با معیارهای دنیای مردانه سازگار کنند تا بتوانند از نردبان قدرت بالا بروند؛ بنابراین ساختارهای ریز و درشت تبعیض‌آمیز دست‌نخورده باقی می‌مانند و نابرابری‌های جنسیتی رؤیت‌پذیر نمی‌شوند تا آن‌ها را به مبارزه طلبید.

متن دوم را، با عنوان «توانمندسازی زنان اصرار بر ناکارآمدی: رویکردی که امروز در قالب توسعهٔ بین‌الملل ضررش از فواید احتمالی آن بیشتر است»، کامران معتمدی پژوهشگر حوزهٔ توسعه نوشته است. او به تعارضی که میان توسعه و توانمندسازی وجود دارد پرداخته، و بعضی از پیامدهای این تناقض را که کاملاً ملموس و واقعی‌اند بر شمرده: توانمندسازی فرآیندی درون‌زا و خودجوش را می‌دانند که کسی از بیرون نمی‌تواند آن را اهدا کند؛ درحالی‌که توسعه از همان اول اساساً با دخالت‌های خارجی همراه بوده است. به همین علت «توانمندسازی زنان»، که در ابتدا یک استراتژی فمینیستی برای تحول اجتماعی بود، وقتی به مرور زمان رویکردهای توسعه‌ای رایج در شرکت‌های بزرگ و سمن‌های بین‌المللی مصادره‌اش کردند، به گفتمانی تغییر شکل داد که مانع هرگونه امکان‌رهایی بخشی است.

«خواهری در کنار تو، دل مشغول تغییر روابط قدرت» نام سومین متن است، مصاحبه اختصاصی‌ها با فائزه درخشانی، مدیر مجموعه دست‌دست. ما با او صحبت کردیم تا با یک نمونه از فعالیت‌هایی که در دایره پروژه‌های توانمندسازی زنان می‌گنجد آشنا شویم و بینیم گردانندگان آن چطور با مسائل مختلف برخاسته از فقر و محدودیت‌های زنان روبه‌رو می‌شوند. درخشانی درباره معنای «قدرت» نزد مجموعه‌شان و درهم‌تنیدگی ابعاد اقتصادی-اجتماعی-فرهنگی بی‌قدرتی زنان توضیح داد. او همچنین نقدهایش را حول پروژه‌های کوتاه‌مدت توانمندسازی مطرح کرد و این نکته مهم را گفت که عموماً این برنامه‌ها نه تنها به هیچ تغییر ماندگاری در ساختارهای قدرت نمی‌انجامد که در مواقع بسیاری آن‌ها را تقویت می‌کنند.

ما چقدر از وضعیت زنان کشورهای اطرافمان در برآوردن حیاتی‌ترین نیازهایشان باخبریم؟ متن چهارم، «رویارویی کنشگران با تابوهای عادت ماهانه در پاکستان»، از تجربه دوزن جوان اهل این کشور برای تهیه بسته‌های بهداشتی شروع کرده، و بعد به شرم‌آور بودن هرگونه گفت‌وگو درباره بدن زنان پرداخته است. نویسنده در هاله‌ای از ابهام بودن عادت ماهانه برای دختران پاکستانی را توضیح می‌دهد و اینکه چگونه ننگین بودن بهداشت جنسی زنان امری سیاسی است، چون مستقیماً به حضورنداشتن آنان در فضاهای عمومی ربط دارد. ما این متن را انتخاب کردیم، چون به موفقیت‌ها و موانع فعالیت‌های مدنی زنان برای آگاه‌کردن جامعه‌شان حول سلامت جنسی پرداخته، و ما را به این نتیجه می‌رساند که سخن‌گفتن از تن زنان از زبان خودشان به برخورداری یا محرومیتشان از قدرت گره خورده است.

«افسانه رسیدن به قافله توسعه» عنوان متن آخر است. نویسنده رابطه استعماری میان چند شکل فرودستی-فرادستی (بین کشورها، ملیت‌ها، جنسیت‌ها) را نشان داده، و استدلال کرده است که هر پیشرفتی که امروزه می‌بینیم مستلزم نوعی استثمار بوده؛ مثلاً اروپای غربی، آمریکا و ژاپن که توسعه یافته به حساب می‌آیند منطقاً نمی‌توانستند به موقعیت اکنونشان برسند، بی‌آنکه دارای مناطق دیگر را بمکند و محیط زیست را تخریب کنند. نویسنده با استناد به محدودیت زنان در حق تعیین سرنوشت و مالکیت پول و قدرت در حتی کشورهای اصطلاحاً توسعه یافته، ثابت می‌کند رؤیایی که از توسعه یا پیشرفت در ذهن داریم هم برخاسته از درک مرد سفید از رهایی و آزادی و برابری است هم تحقق آن برای زنان همه کشورهای ناممکن است، چون، در ساختاری بهره‌کشانه، منافع خواه‌ناخواه با هم سرستیز دارند.

اگر موضوع این شماره برای شما جالب است، مطالعه دو کتاب زیر را پیشنهاد می‌کنیم:

### نگرشی انتقادی به توسعه جماعت محور

نویسنده: مارگارت لدویت

مترجم: منیژه نجم عراقی

ناشر: نی

### توانمندی زنان: نقدی بر رویکردهای رایج توسعه

نویسندگان: نایلا کبیر، ویویان وی، فریدا شهید و دیگران

گردآوری و تدوین: اعظم خاتم

مترجمان: اعظم خاتم، اکرم خاتم، هما مداح، فاطمه صادقی، فاطمه محمدی

پادکست **هنگامه** هم با پژوهشگری و بیان کامران معتمدی تلاش می‌کند، با زبانی ساده، به حوزه‌های مختلف توسعه پردازد و نقدهای موجود به رویکردهای رایج ذیل این مفهوم را بکاود.

به سیاق هر شماره، تلاش کردیم لحن و بیان متن‌های ترجمه‌شده را طوری ارائه بدهیم که برای مخاطبان ناآشنا با علوم اجتماعی هم قابل فهم باشند؛ بنابراین جملاتی از این مقالات، به منظور خوانش روان، حذف شده‌اند و برای وفادارماندن به متن اصلی، به جای جملات محذوف از [...] استفاده شده‌است. برای دسترسی به نسخه کامل هر مطلب، می‌توانید به پیوندی که در انتهای آن قرار داده‌ایم مراجعه کنید.

## به مبارزه طلبیدن گفتار جنسیت‌زده موفقیت: محدودیت‌های آموزش ضمن خدمت ویژه زنان برای مقابله با نابرابری جنسیتی در محل کار

کاترین دشپیر

مترجم: مائده سبط نبی

### مقدمه

[...] نابرابری‌های جنسیتی در محیط کار همچنان به قوت خود باقی‌اند. تفاوت دستمزد مردان و زنان کارمند، که تمام وقت مشغول‌اند، همچنان ۹.۴٪ است (اوان اس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶) و تفکیک [جنسیتی] افقی<sup>۳</sup> و عمودی<sup>۴</sup> هنوز در محیط کار وجود دارد. با این حال، بسیاری از افراد بر این باورند که نابرابری جنسیتی حتی اگر کامل از بین نرفته، کاهش قابل توجهی یافته است و گفتمان بی‌طرفی جنسیتی و کورجنسیتی<sup>۵</sup> در محیط‌های کاری رو به گسترش و به‌کارگیری است. (لوییس، ۲۰۰۶) تبعیض جنسیتی نسبت به اعصار پیشین کمتر آشکار است و فاش نیست؛ این باعث شده است بخشی از اراده سیاسی و عمومی برای مبارزه با نابرابری جنسیتی خنثی شود و نابرابری از دید بسیاری افراد پنهان بماند. با این حال تبعیض جنسیتی [حتی اگر از دید عموم پنهان باشد] پیامدهای انکارناپذیری دارد، مانند تفاوت دستمزد و حضور کمتر زنان در موقعیت‌های هیئت‌مدیره نسبت به مردان؛ این پیامدها [دچار مکانیسم] منطقی سازی می‌شوند؛ یعنی گفته می‌شود که این امور بقایای الگوهای اجتماعی قدیمی‌اند که می‌شود با مداخله سیاسی و قانونی حلشان کرد. [...]

ساختار و مدیریت سازمان‌ها، مشاغل، محیط‌های کاری و شیوه‌های کاری مبتنی بر هنجارهای مردانه نامرئی و عموماً مغفول است که کارکنان زن را «دیگری» و متفاوت و درنهایت، در برابر الگوی ایدئال، که مرد است، ناقص تلقی می‌کند؛ (اکر، ۱۹۹۰؛ گراردی و پوجو، ۲۰۰۱؛ ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۲) **شالوده گفتمان‌های مردانه کار، برای تعریف اینکه چه چیزی و چه کسی در محیط کار «موفق» است، از ویژگی‌های جنسیتی بهره می‌گیرد و این ویژگی‌ها، بلااستثناء اما در عین حال معمولاً پنهان، کارمند ایدئال را مرد تصویر می‌کند** (برونی و همکاران، ۲۰۰۴) [...]

برنامه‌های آموزش ضمن خدمت از اقداماتی‌اند که سعی دارند ابعاد مقاوم و تکرار شونده سقف شیشه‌ای<sup>۶</sup> را بشکنند

2. ONS

3. Horizontal segregation

تفکیک یا جداسازی جنسیتی افقی اشاره دارد به تفاوت فعالیت‌ها و مسئولیت‌های کاری زنان و مردان در رده‌های کاری یکسان. مثلاً اینکه زنان مهندس کار بدی کمتری نسبت به مردان مهندس انجام می‌دهند، با اینکه جایگاه شغلی‌شان با مردان برابر است.

4. Vertical segregation

تفکیک یا جداسازی عمودی حاکی است از اشغال جایگاه‌های رهبری و مدیریتی به وسیله مردان و ماندن زنان در رده‌های پایین‌تر.

5. Gender blindness

«کورجنسیتی» یعنی جنسیت را چیز مهم و معناداری در روابط فردی و اجتماعی ندانستن. این مفهوم بار معنایی منفی دارد.

6. Glass ceiling

«سقف شیشه‌ای» استعاره‌ای است از موانع نامرئی بر سر راه پیشرفت زنان، مانند سنت‌ها و قوانین نانوشته‌ای که جلو پیشرفت کاری زنان را می‌گیرد.



و امکان رشد و ارتقاء زنان بیشتری را در دستیابی به موقعیت‌های مدیریتی ارشد به وجود بیاورند. از قرار معلوم، این آموزش‌ها هم برای مردان هم زنان در دستیابی به نتایج حرفه‌ای بهتر مفید و مؤثر بوده است. [...] زنانی که شخصیت‌های ارشد آن‌ها را آموزش می‌دهند، این فرصت را دارند که به شبکه‌های ارتباطی، دانش و فرصت‌هایی که برای رشد حرفه‌ای‌شان مهم است دسترسی پیدا کنند. (راماسوامی و همکاران، ۲۰۱۰) با این حال، برای مردان بیشتر محتمل است که، در نتیجه این آموزش‌ها، به ارتقاء شغلی دست یابند؛ (ایبارا و همکاران، ۲۰۱۰) از این رو، ممکن است دسترسی به آموزش ضمن خدمت به تنهایی برای چیره‌شدن بر تبعیض جنسیتی موذی و نامرئی، که فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای زنان را محدود می‌کند، کافی نباشد، زیرا [شاید این دوره‌های آموزشی به تنهایی نتواند] این باور را که محیط کار از نظر جنسیتی بی طرف است از بین ببرد و در نتیجه، ساختارها، هنجارها و گفتمان‌های مردانه از هرگزندی دور بمانند.

**برنامه‌های مدیریتی ویژه زنان، از جمله برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، ممکن است موفق نشوند به اندازه مطلوب مشکل تبعیض سیستماتیک علیه زنان در محل کار را حل کنند، زیرا رویکردشان این است که «مشکل» و چیزی که باید اصلاح شود زنان‌اند؛ این برنامه‌ها توجهی به وجود الگوی مردانه کار ندارند، چه رسد به اینکه آن را به مبارزه بطلبند.** (د وریز و همکاران، ۲۰۰۶) در عین حال، اگر برنامه‌های آموزش ضمن خدمت زنان با این هدف طراحی شده باشند که به زنان راه‌هایی برای مقابله با تبعیض یاد بدهند و معنی موفقیت در محل کار را بازتعریف کنند، این ظرفیت را دارند که زنان منفرد را برای به مبارزه طلبیدن موانع جنسیتی توانمند کنند؛ از این رو، طرح‌های برابری جنسیتی، از جمله برنامه‌های مذکور، تناقضی را در دل خود جای داده‌اند: آموزش ضمن خدمت می‌تواند، برای شرکت‌کنندگان، توانمندکننده و حتی متحول‌کننده باشد، اما در عین حال ممکن است برای همین افراد خطرناک هم باشد، زیرا در معرض اتهام به ضعیف بودن قرارشان می‌دهد، چون آن‌ها را این طور جلوه می‌دهد که برای پیشرفت در کارشان نیاز به آموزش و تیمار ویژه دارند. [...]

این مقاله ذات متناقض‌نمای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت زنان را بررسی می‌کند. این برنامه‌ها تناقضی را در دل خود پنهان دارند و آن این است: آن‌ها ابعاد نابرابری جنسیتی مانند کم‌تر بودن زنان در هیئت‌مدیره‌ها نسبت به مردان را آشکار می‌کنند، ولی هم‌زمان، به بی‌طرفی جنسیتی سازمان باور دارند. بخش «مباحثه» مقاله براساس مطالعه برنامه آموزش ضمن خدمتی است که هدف خود را توانمندسازی زنان برای «تبدیل شدن به بهترین خودشان» در صنعت رویداد بیان کرده است. [...]

### چارچوب نظری

[...] تصویر کارمند، مدیر یا رهبر موفق پیرامون هنجارهای مردانه شکل گرفته است؛ هنجارهایی مانند داشتن سابقه شغلی منسجم و خالی از وقفه و همین‌طور داشتن ویژگی‌ها، مهارت‌ها و منش مردانه مانند قاطعیت، استقلال و

عقلانیت. اعمال و مناسبات کاری مبتنی بر این هنجارند و احتمال موفقیت حرفه‌ای و تصمیمات مربوط به پیشرفت شغلی بستگی به این دارد که فرد تا چه حد این ایدئال‌ها را در خود بروز و ظهور داده‌است. به همین علت، معمولاً - اگرچه نه لزوماً - کارمند ایدئال مرد است؛ او می‌تواند و می‌خواهد که کار را به هرچیز دیگری ترجیح دهد. (بیلینگ، ۲۰۱۱)

[...] برای مردان بسیار آسان‌تر از زنان است که ویژگی‌ها، اعمال و منش‌های مردانه مربوط به موفقیت در محیط کار را در خود مجسم کنند. البته زنان می‌توانند در محیط کار رفتار و منشی مردانه از خود نشان دهند و بسیاری از زنان باور دارند که لازم است در محیط کار خود را از هویت زنانه دور کنند، زیرا هویت زنانه به مراقبت، دلسوزی و همدلی نسبت داده می‌شود نه سرسختی موفقیت‌محور. (گراردی و پوجو، ۲۰۰۱؛ ارواین و ورمیلیا، ۲۰۱۰) اما برای اینکه وضعیت جنسیت زیستی زنان با رفتار مردانه ناسازگار پنداشته می‌شود، ایفای نقش‌های جنسیتی زنان معمولاً درمقایسه با مردان موفقیت کمتری دارد؛ در نتیجه، در محیط کاری و مدیریتی، زنان مدت‌هاست که با اتهام «سرد» و «مودی» و نچسب بودن روبه‌رو بوده‌اند و احتمال بسیار کمتری دارد که موفقیت‌های شغلی زنان با ارزش و نتیجه مستقیم رفتار و منش خودشان فرض شود؛ درحالی که همین رفتارها و ایفای نقش‌ها در مردان عامل موفقیت شغلی تلقی می‌شود. (ویر، ۲۰۰۷)

در بعضی مشاغل، به ویژگی‌های زنانه بها داده می‌شود. معمولاً در کارهای خدماتی که فرد مستقیماً با ارباب رجوع و مشتری سروکار دارد، به مهارت ارتباط، هوش هیجانی و کار هیجانی<sup>۷</sup> بهای بسیاری داده می‌شود. (کرزینسکی، ۲۰۰۲؛ کرفوت و کرزینسکی، ۲۰۰۵؛ پتینجر، ۲۰۰۵) با این حال، همان‌طور که کلان (۲۰۰۸) می‌گوید، ارزشمند شمرده شدن مهارت‌های زنانه به این معنی نیست که زنان از آن بهره می‌برند، زیرا مردان به اندازه زنان یا حتی بیشتر از آن‌ها از زنانگی به خرج دادن در زمینه‌های کاری خاص سود می‌برند. به ایفای نقش‌های زنانه مردان در محیط کار بهای زیادی داده می‌شود، اما ایفای همین نقش‌ها به دست زنان صرفاً تجلی «طبیعی» زن بودن انگاشته می‌شود و به سادگی نادیده گرفته می‌شود؛ (تیلر و تایلر، ۲۰۰۰) در نتیجه، در محیط کار، افراد مدام درحال انجام رفتارها و ایفای نقش‌های جنسیتی‌اند و مردان و زنان هر دو می‌توانند هم زنانگی هم مردانگی را «انجام» دهند. درواقع، بها و ارزش متفاوت داده‌شده به این ایفای نقش‌های جنسیتی به نابرابری جنسیتی دامن می‌زند. هم وقتی مردان به ایفای نقش زنانه می‌پردازند هم وقتی نقش مردانه را ایفا می‌کنند، این ایفای نقش معمولاً دارای ارزش، اصالت و صداقت بالاتری درمقایسه با زنان انگاشته می‌شود. در نتیجه، گفتار موفقیت جنسیت زده است، زیرا مردان و زنان را در نسبت با تصاویر موفقیت در زمینه‌های کاری و سازمانی، در جایگاه‌های نابرابر و متفاوت، قرار می‌دهد.

## 7. Emotional labour

«کار هیجانی» از ویژگی‌های بعضی مشاغل است که به هوش هیجانی بالا احتیاج دارند؛ مثلاً فروشندگان، مهمانداران صنعت حمل‌ونقل و افرادی که در صنعت رویداد مشغول‌اند باید از نظر هیجانی مهارت بالایی داشته باشند تا مشتری را جذب کنند؛ لبخند بر لب داشته باشند، گرم و دوستانه صحبت کنند، خستگی و عصبانیت خود را پنهان کنند و مواردی از این قبیل.

[...] تصاویر اینکه رهبر تأثیرگذار یا کارمند موفق بودن یعنی چه آن قدر مردانه‌اند که بدیهی و بدون نیاز به توضیح به نظر می‌رسند؛ انگار که شکل دیگری برای آن‌ها متصور نیست؛ در نتیجه، افراد، چه زن چه مرد، مکرراً متوجه ساختارهای جنسیت‌زده محیط کاری‌شان نمی‌شوند و آن‌ها را نمی‌بینند. [...] این معضلی ایدئولوژیک ایجاد می‌کند که کلان (۲۰۰۹) به آن «درماندگی جنسیتی» می‌گوید؛ کارکنان متوجه‌اند که تبعیض جنسیتی رخ می‌دهد، اما با این حال ادعا می‌کنند که محیط کاری خودشان عاری از سوگیری جنسیتی است؛ «آن‌ها از دیدن تبعیض جنسیتی خسته‌اند و ترجیح می‌دهند دنیا را دارای برابری جنسیتی ببینند؛ دنیایی که جنسیت دیگر در آن اهمیتی ندارد» (ص ۱۹۸) تبعیض جنسیتی چیزی متعلق به زمان‌های قدیم یا چیزی که در جای دیگری اتفاق می‌افتد بر ساخت می‌شود. [...] در نتیجه، ناتوانی زنان در مجسم کردن هنجارهای کارمند و رهبر ایدئال ضعف خود زنان شناخته می‌شود و نه حاصل ساختارها و گفتمان‌های جنسیت‌زده‌ای که زنان را به حاشیه می‌رانند و به مردان برتری می‌دهند. زنان‌اند که «به‌اصلاح» نیاز دارند تا در ساختارها و اعمال به‌ظاهر بدون سوگیری جنسیتی بگنجند نه خود آن سازوکارها و هنجارها. [...]

### جنسیت و آموزش ضمن خدمت

آموزش ضمن خدمت با هدف دوگانه کمک حرفه‌ای و روان‌شناختی به کارآموز به‌وجود آمده‌است. [...] برای اینکه زنان بیشترین نفع را از این دوره‌های آموزشی ببرند، مربی باید عضوی از نخبگان مدیریتی آن بخش صنعتی یا سازمان باشد و همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، الگوهای جنسیتی کار و مدیریت حاکی از این است که مربیان اغلب مردان ارشد و شناخته‌شده‌اند. (راماسوامی و همکاران، ۲۰۱۰) [...] هدف برخی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت «مجهزسازی زنان» برای کنارآمدن با محیط‌های تحت سلطه مردانه است؛ هیئت‌مدیره‌ها نمونه‌ای از این محیط‌ها هستند، زیرا عمدتاً از مردان تشکیل شده‌اند. [...]

مربیان زن، بیش از مربیان مرد، از کارآموزان به‌لحاظ روانی حمایت می‌کنند. (ابرایان، ۲۰۰۸) شایسته است که این امر خوب و مثبت تلقی شود، اما، **در بستر مردانه کار و سازمان‌ها، موفقیت بیشتر با نتایج و دستاوردهای منطقی و سنجش‌پذیر اندازه‌گیری می‌شود تا با راهنمایی و حمایت بین‌فردی. ممکن است مربیان زن، بیش از اینکه دارای شخصیتی پویا و خلاق شناخته شوند، «مراقب و مهربان» دیده شوند.** [...] برعکس، این‌گونه انگاشته می‌شود که مربیان مرد سطح بالاتری از حمایت توسعه حرفه‌ای را ارائه می‌دهند که معمولاً هم سازمان‌ها هم کارآموزانی که دنبال پیشرفت در شغلشان‌اند آن را دارای ارزش بیشتری می‌دانند. (سسیک و گادشک، ۲۰۰۰) از مربیان زن انتظار می‌رود سطح بالایی از حمایت بین‌فردی را ارائه دهند، زیرا این ویژگی زنانه «طبیعی» است، اما اگر مربیان مرد این کار را بکنند، کاری خاص و غافلگیرکننده تلقی می‌شود. اگر مربیان زن نتوانند هم حمایت بین‌فردی هم حمایت شغلی قوی‌ای ارائه دهند، عموماً مربی‌ای ضعیف و فاقد مهارت‌های رهبری شناخته می‌شوند، اما مربیان مرد معمولاً اساساً برپایه حمایت و پشتیبانی شغلی‌شان قضاوت می‌شوند و اگر حمایت فردی و اجتماعی هم داشته باشند، چیزی فراتر از وظیفه‌شان و نوعی امتیاز محسوب می‌شود. [...]

## مطالعه موردی و روش‌ها

بخش‌های بعدی این مقاله براساس مطالعه موردی یک برنامه آموزش ضمن خدمت زنان است که بخش‌های گسترده‌ای از صنعت رویداد را در خود جای می‌دهد. ۷۵٪ کارکنان این صنعت زن‌اند؛ با این حال، مانند دیگر مشاغل و میادین زنانه، زنان در موقعیت‌های سطح پایین‌تر و مدیریت رده دو قرار دارند. صنعت رویداد، با اینکه تمرکز آشکاری بر ویژگی‌های زنانه مانند مهارت برقراری ارتباط دارد، تحت سلطه گفتمان‌های مردانه پنهانی است که به فردگرایی، عقلانیت و نتایج سنجش‌پذیر مانند آمار و ارقام فروش اهمیت می‌دهد (بنسخوپ، ۲۰۰۹). کارمند ایدئال قاطع، پویا و متعهد به کارش است؛ کاری که ساعت‌های طولانی غیرمنتظره و سفرهای مکرر به همراه دارد؛ [تصویر] کارمند ایدئال براساس هنجارهای ضمنی مردانه است. (دشپر، ۲۰۱۳) علی‌رغم تعداد بیشتر زنان در این صنعت، موقعیت‌های مدیریتی ارشد و هیئت‌مدیره تحت سیطره مردان است. [...]

برنامه یک سال به طول انجامید و پژوهش در همه این مدت در جریان بود. [...] عدد داخل پرانتز کنار نقل قول‌ها نشان‌دهنده شماره مصاحبه است.

## یافته‌ها

[...] شرکت‌کنندگان دید مثبتی به برنامه، رویکرد و اهدافش داشتند و متوجه بودند که این برنامه راهی است برای آغاز به مبارزه طلبیدن بخشی از سلطه مردانه صنعت، اما نمی‌توانستند با آغوش باز و بی‌قیدوشرط مشروعیت ویژه زنان بودن برنامه را بپذیرند و این را لمس کنند که می‌شود کار و مدیریت را به اشکال مختلف [و نه لزوماً مردانه] انجام داد. تغییر دیدگاه افراد درباره اینکه این برنامه ویژه زنان طراحی شده، مشهود بود؛ برای همین، بخش‌های بعدی پژوهش به دو قسمت دیدگاه‌های اولیه و دیدگاه‌های ثانویه تقسیم شده است. قسمت اول براساس دور اول مصاحبه‌ها و قسمت دوم براساس دور دوم و سوم مصاحبه‌هاست.

## دیدگاه‌های اولیه درباره ویژه زنان بودن برنامه

فردی که تمام مراحل تأسیس، طراحی و مدیریت برنامه را برعهده داشت از شخصیت‌های موفق و برجسته صنعت رویداد است. [...] به گفته او، در این برنامه، «موفقیت» تعریف گسترده‌ای دارد:

به نظر من، زنان نقش بزرگی دارند که باید برای همجنس‌هایشان ایفا کنند و آن این است که وقتی تو کار خود را می‌کنی، موفق؛ حالا آن کار هر چه باشد؛ ممکن است این باشد که می‌خواهی خانواده تشکیل دهی یا ممکن است این باشد که می‌خواهی به درجات بالای حوزه کاری خود برسی. به نظرم اگر زنان به همجنس‌هایشان نشان دهند که موفقیت در همه انتخاب‌های آن‌ها ممکن است، باعث می‌شوند زنانی که فکر می‌کنند موفقیت فقط در چیز خاصی است باورشان تغییر کند. (مؤسس، زن، ۱)

او بر ارائه تعریف گسترده‌ای از موفقیت مصر بود و تأکید داشت که می‌توان کار و شغل را به اشکال و شیوه‌های متفاوت و مختلف انجام داد:

با بزرگ‌تر شدن و بچه‌دار شدنم به این شناخت رسیدم که آدم‌ها را با خود بالا کشیدن بسیار بهتر است از پایین نگه داشتن آن‌ها. فکر می‌کنم تغییر شخصیتی بسیاری کرده‌ام و با بالا رفتن سن و تجربه، بسیار با ملاحظه‌تر شده‌ام. می‌دانم که بهترین راه تأثیر گذاشتن بر دیگران کار کردن با آن‌هاست و برای همین، سعی کرده‌ام زنان بسیاری را در حیطه کاری‌ام تشویق کنم و در واقع، الگویی باشم گواه بر اینکه می‌شود فرزند داشت؛ می‌شود صدها کیلومتر با دوچرخه رکاب زد؛ اگر می‌خواهی، می‌توانی همه این کارها را بکنی. (مؤسس، ۱)

چشم‌انداز او گسترده است و هدفش این نیست که به زنان راهی برای دوام آوردن در محیط‌های کاری مردانه یاد دهد، بلکه می‌خواهد به زنان یاد بدهد موفقیت را طبق اهداف و اولویت‌های زندگی خودشان بازتخیل کنند. این برنامه آموزش ضمن خدمت صریحاً اقدامی برای پشتیبانی از زنان و توانمندسازی‌شان برای ساخت تعاریف خودشان از موفقیت معرفی شده است. همه شرکت‌کنندگان متوجه بودند که چنین برنامه‌ای برای زنان سودمند است و بابت وجود سقف شیشه‌ای مقاوم، لازم است، اما با این حال، عموماً، برای دفاع از نیاز به برنامه‌ای ویژه زنان [به جای اشاره به وجود این سقف شیشه‌ای]، بر «داده‌های آماری» و استدلال‌های کاری تکیه می‌کردند، مانند این کارآموز:

به نظر من اینکه ۷۵٪ صنعت رویداد را زنان تشکیل می‌دهند، اما تعداد بسیار کمی به درجات بالا می‌رسند خیلی مهم و معنادار است... چیزی شبیه این برنامه راه مهمی برای به پیشرفت رساندن آدم‌هاست و گمانم اینکه به آن‌ها اعتماد به نفس می‌دهد هم مهم است. به افراد این حس را منتقل می‌کند که فضایی دارند و نظراتشان با ارزش است. (کارآموز، ۱)

تکرار استدلال‌های کاری مردانه راهی بود برای مشروعیت بخشیدن به اینکه این برنامه ویژه زنان بود و همچنین، با استفاده از این استدلال‌ها، این امکان به وجود می‌آمد تا برنامه و شرکت‌کننده‌ها با هنجارها و انتظارات کاری مردانه هم راستا شوند. [...]

برخی شرکت‌کنندگان تمایل بیشتری داشتند که ظرفیت برنامه برای تمرکز بر توانمندسازی فقط زنان را مثبت و مطلوب بدانند و می‌گفتند چیزی است که شخصاً برایشان جالب است. این کارآموز دیدن موفقیت دیگر زنان را برای حس انگیزه خود مهم می‌شمارد:

اینکه برنامه فقط مخصوص زنان بود، قطعاً از علت اصلی و تأثیرگذار بر تصمیمم برای شرکت در برنامه بود... همه مدیران من مردند و حس می‌کنم در شرکت هیچ الگویی مربی زنی ندارم که از او یاد بگیرم و بله؛ گمانم کمی ناامیدکننده و مستأصل‌کننده است، وقتی که زنی را برتر و جلوتر از خود نمی‌بینی تا الهام‌بخش تو باشد و به تو انگیزه دهد. پس درست است اینکه ویژه زنان بودن برنامه قطعاً بخش بزرگی از علت شرکت کردنم در آن محسوب می‌شد. از روز افتتاح برنامه، عالی بود که این همه زن با استعداد و موفق ببینی. می‌دانی؛ اینکه روی سکو سخنرانی می‌کنند و خود (مؤسس). فقط همین که در اتاقی پر از زنان با استعداد که دارند راه را هموار می‌کنند باشی، خیلی هیجان‌انگیز است. (کارآموز، ۱)

حضور تعداد کمی مربی مرد ممکن است، با بازکردن چشم آن مردان بر تجربه‌های جنسیتی زنان از صنعت، هدف برنامه را تسهیل کند؛ توضیحات این مربی حاکی از همین امر است:

به نظر من، این برنامه زنان فعال در صنعت رویداد را پررنگ می‌کند و به‌نظرم همین هدف به‌تنهایی علتی کافی است برای اینکه بتوانیم بگوییم برنامه عالی است. منظورم این است که، وقتی به زمان شروع کارم در این صنعت فکر می‌کنم، ۸۰٪ افرادی که با آن‌ها کار می‌کردم زنان بودند. برایم باور نکردنی بود. مجرد بودم و این برایم مثل رؤیایی بود که به‌واقعیت پیوسته باشد، اما اگر به موقعیت‌های هیئت‌مدیره و ارشد نگاه کنم، تعداد زنان آن قدر بالا نیست؛ فکر کنم درک این مسئله برایم سخت و غریب بوده‌است، چون متوجه آن نشده بودم تا اینکه [این برنامه] پررنگش کرد و بر آن تأکید کرد... چیزهای زیادی دربارهٔ روان زنان و زنان در محل کار آموخته‌ام؛ عالی بوده‌است. (مربی، مرد، ۱)

در آغاز، شرکت‌کننده‌ها حس می‌کردند که برنامه ظرفیت این را دارد که برای افراد شرکت‌کننده، الهام‌بخش یا حتی متحول‌کننده باشد و بر بخش‌های دیگر صنعت، تأثیرات گسترده‌تر داشته باشد. [...]

شرکت‌کنندگان بسیاری تأیید می‌کردند که نابرابری جنسیتی در صنعت رویداد و بیرون از آن وجود دارد و مقاوم است، اما با این حال روی‌گردان بودند از اینکه صریحاً بگویند این موقعیت نیاز به تغییر دارد و برای اصلاح‌کردنش باید دست به اقدام زد؛ همچنین، با اینکه از وجود نابرابری جنسیتی آگاه بودند، باور نداشتند که می‌توان از برنامه، صرفاً براساس هدفش که مقابله با نابرابری جنسیتی است، به‌شکل مشروع دفاع کرد. پاسخ‌های بسیاری از شرکت‌کنندگان [دربارهٔ وضعیت برابری جنسیتی] مبهم و غیرمنسجم بود. آن‌ها در کل به وجود نابرابری جنسیتی در محیط کار باور داشتند، اما تمایل نداشتند وجودش را در سازمان یا حرفهٔ خود تأیید کنند:

من طرفدار دوآتشهٔ برابری ام و در سال‌ها تجربهٔ کاری‌ام، همان قدر که زنان نیازمند کمک و راهنمایی دیده‌ام، مردان نیازمند کمک و راهنمایی نیز دیده‌ام و به‌نظرم احتمالاً بعضی وقت‌ها برای مردان سخت‌تر است که درخواست کمک بکنند؛ پس حقیقتاً باور دارم که لازم است آگاه‌سازی شود. جای آگاه‌سازی خالی است. آموزش ضمن خدمت ویژهٔ زنان کار بسیار ارزشمندی است، اما به این معنی نیست که آموزش مردان به اندازهٔ آموزش زنان مفید و لازم نیست. (مربی، زن، ۱)

این مربی، به اینکه زنان را «متفاوت» و دارای نیاز خاص به کمک و راهنمایی جهت «اصلاح» شدن بدانیم، احساس خوبی نداشت. حقیقتاً برنامه‌های ویژهٔ زنان خطری ذاتی در خود نهان دارند؛ یعنی ممکن است اینکه «مشکل» درواقع زنان‌اند را برساخت کنند و با جنبه‌های موزیانه‌تر نابرابری جنسیتی در سازمان‌ها، مقابله نکنند. (اوکلی، ۲۰۰۰؛ د وریز و همکاران، ۲۰۰۶) با این حال، پاسخ مربی بازمی‌ماند از تشخیص‌گفتمان‌ها و ساختارهای جنسیت‌زدهٔ محیط کار که زنان را در موقعیت متفاوتی نسبت به مردان قرار می‌دهد و شاید اتفاقاً مداخله‌های خاص و متمرکز را برای آغاز به مبارزه طلبیدن این جنسیت‌زدگی‌ها می‌خواهد. به مبارزه طلبیدن صریح بسترهای سازمانی مردانه و موردتوجه قراردادن و زیرسؤال بردن ابعاد جنسیتی موفقیت برای زنانی که، باوجود همین بسترهای سازمانی

مردانه، به موفقیت رسیده‌اند بالقوه پرریسک و خطرناک خواهد بود. همان طور که این مربی بیان می‌کند، در نظامی که واقعاً شایسته سالار است، پذیرش اینکه سازمان‌ها و مشاغل عاری از سوگیری جنسیتی‌اند و فرصت‌ها برای همه به طور یکسان در دسترس‌اند راحت‌تر است. یکی از مربیان چنین بیان می‌کند:

معتقدم که برنامه نباید فقط ویژه زنان باشد. هرکس، که به بالابردن موقعیت صنعت کمک می‌کند، عالی است [که در این برنامه باشد]... به گمان من، نیاز مبرمی به زنان نیست؛ البته که عالی است زنان به برنامه‌ها و دستورکار وارد شوند تا آن قالب سنتی و قدیمی شکسته شود، اما چیز مهم این است: در درجه اول، خود کار و صنعت موضوعیت دارد و ربطی به این ندارد که تو زنی یا مرد یا چه؛ مهم این است که شایسته کاری و در آن موفق عمل می‌کنی یا نه. (مربی، زن، ۱)

زنان معمولاً به وجود شایسته سالاری باور دارند؛ باینکه شواهد حاکی از عکس آن است. (لوییس، ۲۰۰۶، پسونن و همکاران، ۲۰۰۹) چنین پاسخ‌هایی نمونه‌های درماندگی جنسیتی‌اند؛ **وقتی درماندگی جنسیتی رخ می‌دهد، باور به وجود بی‌طرفی جنسیتی راحت‌تر از مقابله با جنسیت‌زدگی‌های موجود است.** اگر ذات جنسیت‌زده کار و سازمان‌ها کاملاً شناسایی و پذیرفته شود، لازم است که افراد شروع کنند به بازآرزیابی گسترده و ریشه‌ای هنجارها، گفتمان‌ها و اعمال مردانه که هژمونی مردانه را تقویت می‌کند. (کلان، ۲۰۰۹) [...]

**بعضی شرکت‌کنندگان در این مطالعه ابعاد جنسیتی کار را تشخیص می‌دادند، اما فقط در نسبت با زنان و زنانگی؛ درحالی‌که توجهی به مردان و مردانگی نمی‌کردند.** این گونه گفته می‌شد که زنان ویژگی‌های متمایزکننده دارند؛ ویژگی‌ها و خصوصیات که کاملاً با مفاهیم کارمند و شغل ایدئال هماهنگ نیستند، اما این مفاهیم مربوط به کارمند و شغل ایدئال را دارای خصوصیت بی‌طرفی جنسیتی می‌شناختند:

بخش عمده صنعت ما را زنان تشکیل می‌دهد، اما، در سطوح ارشد و مدیریتی، مردان تعداد بیشتری دارند. به نظرم زنان خیلی در پیشرفته‌کردن و بالا کشیدن خود خوب نیستند. این چیزی است که من می‌دانم باید روی آن کار کنم، به خوبی و کامل بر آن فائق آیم و باز رویش کار کنم؛ وقتی در موقعیت حساس و شکننده‌ای قرار داریم، خودمان را بالا بکشیم تا به بهترین فرد برای شغلمان تبدیل شویم؛ چیزی شبیه این؛ بنابراین معتقدم این برنامه کمک می‌کند تا حد مطلوبی این مانع را از سر راه برداریم؛ می‌دانی که می‌توانی این کار را انجام دهی، این مسیر پیشرفت است و حالا حمایت فردی را که روزی در موقعیت تو بوده و موفق شده داری تا تشویق کند و به تو دل و جرئت دهد. (کارآموز، ۱)

زنان در بسترهای سازمانی ناکافی و ناکارآمد تلقی می‌شدند؛ مخصوصاً و اساساً وقتی پای اعتماد به نفس و قاطعیت در زمینه‌های مردانه وسط بود [...]:

بین دوستان و همکاران خودم این را می‌بینم که زنان، در محل کار، شیوه‌های بسیار متفاوتی با مردان در انجام دادن کارها دارند؛ پس، به جای فریادزدن درباره نیاز به تغییر، اگر می‌توانی به زنان کمک کنی که این مشکل را حل کنند و آن‌ها را تشویق کنی که اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند و خود را بالا بکشند و از تجربه ما و

چیزهایی که ما دیده‌ایم (مربیان) استفاده کنند، امید است که این باعث بهتر شدن و افزایش تعداد آمار زنان شود... من معتقدم باید با کارکردن روی زنان شروع کرد، چون این چیزی است که حل و فصل کردنش آسان است. (مربی، زن، ۱)

این مربی تصدیق می‌کند که زنان و مردان ممکن است شیوه‌های متفاوتی در کارکردن داشته باشند، اما مسئولیت را برعهده زنان می‌گذارد و انتظار دارد که خود را با الگوهای مردانه وفق و تطبیق دهند، زیرا «این کار آسان‌تر است». شاید واقعاً همین‌طور باشد و کار آسان‌تر تطبیق دادن زنان با الگوهای مردانه باشد؛ بالاخره معمولاً زنان در محل کار دارای مشکل انگاشته می‌شوند و به این گفتمان که باید خود را با اعمال مردانه تطبیق دهند، عادت دارند، (آل و مارلو، ۲۰۱۲) اما این طرز برخورد با این مسئله از به مبارزه طلبیدن و متحول کردن اعمال مردانه و تبدیل کردنشان به اعمالی که واقعاً بی‌طرفی جنسیتی بیشتری دارند عاجز است.

[...] مقداری واکنش منفی هم از سوی شخصیت‌های ارشد مرد وجود داشت که چرا برنامه فقط مخصوص زنان است و اینکه این مصداق تبعیض علیه مردان است. شرکت‌کننده‌ها به این انتقاد وارد شده آگاه بودند و واضح است که بعضی از کارآموزان از بازخورد شخصیت‌های مرد نگران بودند و احساس ترس می‌کردند:

به نظرم، دیدگاه‌ها درباره برنامه مثبت و مطلوب است. تنها مسئله این است که مردها هم می‌خواهند مشارکت داشته باشند، نمی‌خواهند در حاشیه باشند، می‌خواهند آن‌ها هم به حساب بیایند و به میدان راه داده شوند. (کارآموز، ۱)

با فردی، درواقع مردی، صحبت می‌کردم که گفت «آره، برنامه را دیدم و فکر کردم که آهان دوباره زن‌ها شروع کرده‌اند از این حرف‌ها زدن که زن‌ها چنین و زن‌ها چنان» و فکر می‌کنم باید حسابی مواظب باشیم که، با داشتن برنامه‌ای ویژه زنان، خود را منفک یا تافته جدا بافته نکنیم. (کارآموز، ۱)

شخصیت‌های ارشد مرد فعال در صنعت نگرانی‌های خود را درباره کنار گذاشته شدن مردان و عقب ماندنشان ابراز می‌کردند و شماری از شرکت‌کنندگان این انتقادها را درونی‌سازی کردند. آن‌ها حواسشان به این نبود که ذات جنسیت زده کار و سازمان‌ها به صورت سیستماتیک مردان را مانند زنان به حاشیه نمی‌رانند. برخی حس می‌کردند که مردان به برنامه‌های حمایتی مخصوص خود نیاز دارند:

دل‌م برای یکی از مردهایی که مدیر اویم می‌سوزد. هیچ چیزی که او را جامعه هدف خود قرار دهد و او را تشویق به جلو رفتن کند برایش وجود ندارد و این ترس و خطر وجود دارد که روی زنان تمرکز کنیم و افرادی مثل او را، که حقیقتاً می‌خواهند پیشرفت کنند، کنار بگذاریم؛ افرادی که برحسب اتفاق مردند؛ پس نمی‌توانند در طرح آموزش ضمن خدمت شرکت کنند. (کارآموز، ۱)

چنین پاسخ‌هایی نشان از نامرئی بودن قدرت و سلطه مردانه دارند؛ **افراد سوگیری مردانه ذاتی سازمان‌ها را تشخیص نمی‌دهند و تصدیق نمی‌کنند، اما این سوگیری‌ها تأثیر بسیاری دارند؛ تأثیرشان وقتی مشخص می‌شود که اقدامی برای عیان کردن این سوگیری‌ها صورت می‌گیرد.** اگر (۲۰۰۰) می‌گوید که از عللی که پروژه‌های



پروژه‌های برابری جنسیتی، مانند برنامه آموزش ضمن خدمت این مطالعه، با شکست مواجه می‌شوند این است که «برابری جنسیتی الزاماً قدرت و پاداش‌ها را بازتقسیم می‌کند». (ص ۶۲۸) **افرادی که در مواضع قدرت و اقتدار قرار دارند ممکن است ناکام بمانند و در نتیجه، در برابر تغییر مقاومت کنند.** مؤسس کارآفرین از این انتقادات آگاه بود و البته که جواب خود را نیز آماده داشت:

مردها نیستند که ۹.۵٪ تفاوت دستمزد دارند (این رقم صرفاً نقل قول است و ممکن است صحیح نباشد)، مردها نیستند که شانسشان، در دستیابی به موقعیت‌های هیئت‌مدیره، فقط یک تن از پنج تن است و مردها نیستند که حتی موقع ترفیع گرفتن نیز کلاً از پیش به بعضی سازمان‌ها راه داده نمی‌شوند؛ پس زمانی که مردها این را تجربه کردند، آن موقع به این فکر می‌کنم که کسی را بیاورم تا برای آن‌ها برنامه‌ای تدارک ببیند. (مؤسس، ۱)

### دیدگاه‌های پخته‌تر

[...] در دور سوم مصاحبه‌ها، از شرکت‌کننده‌ها خواستم نظر خود را درباره حد و اندازه‌ای که حس می‌کردند برنامه به دستیابی هدف توانمندسازی زنان و پیشرفت دادن برابری جنسیتی در صنعت کمک کرده‌است بگویند. بسیاری از مربی‌ها کلی صحبت کردند، اما نظرات مثبتی داشتند:

به نظرم قطعاً گامی بزرگ و دوست‌داشتنی در راه برابری جنسیتی است. (مربی، زن، ۳)

بعضی‌ها هم جزئی‌تر صحبت کردند و با تکیه بر شرایط زندگی شخصی خودشان، که انگیزه شرکتشان در برنامه بود، گفتند که ویژه زنان بودن برنامه نقش زیادی در این داشت که تصمیم بگیرند در برنامه شرکت کنند:

اشتیاق نهایی من این است که تضمین کنم افراد، برپایه میزان کاری که کرده‌اند، منصفانه پاداش می‌گیرند. این نیروبخش من است. من یک دختر دارم. می‌خواهم مطمئن شوم که کارآموزان، در طول بیست سالی که در صنعت فعال خواهند بود، رفتارشان به گونه‌ای باشد که این [دیدگاه] را ادامه دهند. این چیزی است که در نهایت با آن موافقم و این چیزی است که در نهایت به برابری کمک می‌کند؛ اینکه افراد براساس توانایی‌هایشان ترفیع ببینند؛ به نظرم زنان در این مورد در محیط کار با ساختارهای جای گرفته سرکوب می‌شوند. پس این چیزی است که برای من واقعاً مهم است و فکر می‌کنم برای من مرد آسان است که نادیده‌اش بگیرم، زیرا سیستم به من امتیازات بیشتری می‌دهد، اما لزوماً دیدگاه خودم این نیست. (مربی، مرد، ۳)

بسیاری از کارآموزان درباره این صحبت کردند که، در نتیجه شرکتشان در برنامه، شخصاً احساس توانمندی بیشتری می‌کنند؛ همان‌طور که این کارآموز می‌گوید:

شخصاً احساس توانمندی و شجاعت و جسارت بیشتری در مورد چیزهایی که می‌خواهم به دست آورم می‌کنم، چه در آینده نزدیک چه در طول حرفه و کارم. معتقدم که قطعاً به لطف این طرح است که چنین حسی دارم. به نظرم خیلی خوب است که عضو و بخشی از این برنامه که از زنان حمایت می‌کند باشی. (کارآموز، ۳)

چندین تن هم اهمیت الگوی زن قوی را، که در مؤسس برنامه تجسم یافته بود، ذکر کردند که الهام بخش آن‌ها بود و باعث می‌شد درخصوص خود حرفه‌ای‌شان اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند:

همه‌اش این است که خودت را توانمند کنی و به خودت باور داشته باشی و نگذاری هیچ رفتار بدی با تو بکنند. [می‌خندد] ولی همچنین فکر می‌کنم که اگر خودت را در معرض قرار بدهی و مؤسس را هم در صدر برنامه داشته باشی قطعاً کمک‌کننده است؛ برای اینکه او شخص بسیار روشن فکر، پرشور و الهام‌بخشی است. وقتی او را روبه‌رویت داشته باشی که به تو بگوید اگر می‌خواهی خوب کار کنی، چطور می‌توانی کار را انجام دهی و موفق شوی، می‌خواهی به مؤسس ثابت کنی که می‌توانی انجامش دهی. پس به نظرم فردی که طرح و توانمندسازی زنان و بقیه چیزها را تنظیم کرده‌است، برای این طرح واقعاً کمک‌کننده، سفیر کاملی است. (کارآموز، ۳)

به هر حال، با اینکه بسیاری از شرکت‌کننده‌ها، در مقایسه با آغاز برنامه، دیدگاه پذیراتر و مثبت‌تری به ویژه زنان بودن برنامه داشتند، بسیاری دیگر همچنان در مورد مشروعیت اقدام ویژه زنان خنثی بودند. بسیاری، در نتیجه باور به وجود بی‌طرفی جنسیتی در محیط کار و این فرض که توجه صریح نشان دادن به نابرابری جنسیتی و تلاش برای عیان کردن آن صلاح نیست، روی آوردند به گفتار کورجنسیتی و نیاز به تضمین اینکه، با مداخله‌های متمرکز بر زنان، احساس خطر و تهدید و طرد شدن به مردان دست ندهد:

خوب است که مردان را طرد نمی‌کنیم و جوری برخورد نمی‌کنیم که انگار ما زنان می‌خواهیم کل دنیا را فتح کنیم. مریبان مرد داریم؛ پس مشخص است که قصد حذف مردان را نداریم و برنامه‌مان جنسیت زده نیست، اما به نظرم مهم است که توانمندسازی زنان به قیمت حذف مردان نباشد، با عقل جور درمی‌آید؟ باید با هم این کار را بکنیم. باید همراه مردان برای رسیدن به اهداف کار کنیم، نه فقط ما زن‌ها خودمان تنها؛ منطقی نیست؟ (کارآموز، ۳)

شرکت‌کننده‌های زیادی پشتیبانی و اقتدار مردانه را [به شکل مریبان مرد]، برای تضمین اینکه برنامه مشروع دیده شود، مهم می‌دانستند. بعضی دغدغه‌مند بودند که، بابت تمرکز زنانه برنامه، این‌طور به نظر نرسد که دارند در چیزی جنسیت زده مشارکت می‌کنند. برای این افراد، پشتیبانی مردانه برنامه را قابل قبول و ارزشمند می‌کرد.

به نظرم مسئله واضح این است: وقتی ما جلسه‌های گروهی بزرگمان را داریم و چند مرد تأثیرگذار و قوی در اتاق جلسه‌اند، که کاملاً طرف توآند و برنامه را حمایت می‌کنند، فکر می‌کنم از طریق این می‌شود توانمندسازی زنان را دید؛ می‌توانی اتاقی پر از [فقط] زنان داشته باشی و همین، اما وقتی مردهایی هم آنجا باشند که کاملاً حامی برنامه‌اند، نشان می‌دهد که برنامه درخور است و هرچقدر هم که ویژه زنان باشد، فکر نمی‌کنم که رویکرد شووینیسم وجود داشته باشد. چون که افراد کارشان را می‌کنند و از فضا و اتمسفر لذت می‌برند. (شرکت‌کننده، ۳)

[...] با گذشت مقداری زمان از برنامه، بعضی مریبان احساس کردند که ویژه زنان بودن برنامه تا حد زیادی تبیین نشده است و اینکه برنامه فرصتی است از دست‌رفته که می‌توانست چنین دیدگاه‌هایی و سلطه مردانه صنعت را واقعاً به مبارزه بطلبد:

به نظرم، مخصوصاً در اوایل کار، حسابی خوب عمل کردیم، اما نتوانستیم همان روند را ادامه دهیم... مسئله نابرابری جنسیتی را برجسته کردیم و هرچه بیشتر بتوانیم آن را پررنگ کنیم و مشکل را عیان کنیم، بیشتر می‌توانیم راه‌های مختلف حل آن را ببینیم؛ یعنی آن وقت کاری که انجام می‌دهیم بیش از داشتن هوای ۱۵ تا دختر خواهد بود؛ آن وقت است که ایجاد تغییر و تحول واقعی در جامعه و صنعت و رشته‌مان محقق می‌شود. و این چیزی است که در آغاز برایش هیجان زده بودم چون ما در همه مجله‌ها ظاهر شدیم، همه می‌گفتند «عجب! بین دارند چه کار می‌کنند!» و حالا، غیر از به روزرسانی ماه پنجم، دیگر خبری نبوده است. (مربی، مرد، ۲)

علاقه آغازین رسانه‌ها به برنامه و تمرکز بر زنان و کنجکاوی در موردش باعث ایجاد بحث و گفت‌وگو شده بود که بعضی‌هایشان منتقدانه بود. با این حال، نابرابری و تبعیض جنسیتی آمد در صدر مباحثه‌های صنعت؛ طوری که تا آن موقع سابقه نداشت و دیده نشده بود. پس از گذشت مدتی از شروع برنامه، این علاقه و کنجکاوی کمتر شد و در نتیجه، مسائل جنسیتی بار دیگر به پس‌زمینه رانده شد و به جای آن، تمرکز بیشتری به نتایج پیشرفت حرفه‌ای و شغلی افراد شرکت‌کننده داده شد و تأثیر بالقوه‌ای را که برنامه ممکن بود روی صنعت رویداد و بخش‌های دیگر داشته باشد کاهش داد. این اتفاق در برنامه‌های برابری جنسیتی مکرراً رخ می‌دهد؛ جنسیت به نفع تمرکز بر نتایجی که ارتباط بیشتری با کار دارد کنار می‌رود و ظرفیت تغییر را کاهش می‌دهد. (الی و میرسن، ۲۰۰۰) برای متمرکز نگه داشتن افراد بر نابرابری جنسیتی، شکل دادن به بحث، اقدام عملی و در نهایت تغییر و تحول، تلاش مضاعفی از سوی مؤسس، مریبان و شرکت‌کننده‌ها لازم بود و البته بدون ریسک و خطر هم نبود؛ همان‌طور که این مربی تشخیص داده است:

به نظرم مشکل این است: آن قدر که باید، در گفتن اینکه «درواقع، این مسئله [نابرابری جنسیتی] وجود دارد و مهم است»، جسور و صریح نیستیم؛ حتی مؤسس هم آن قدر صریح نیست و نوعی شرم و اکراه در رفتارها وجود دارد؛ انگار می‌خواهیم بگوییم «من از آن نوع سینه‌بندسوز<sup>۸</sup> نیستم». به نظرم علت معذورانه بودن طرز برخورد ما این است که تنها راه جلب حمایت رسانه‌ها و غیره این است که مقداری از عمق ماجرا کم کنی و بگویی «ما فقط می‌خواهیم تعادل را برقرار کنیم... و از این جور گزاف‌گویی‌ها». مؤسس صاحب کسب‌وکاری است که باید بابتش با مردان نیز قرارداد ببندد و باتوجه به این شرایطی که دارد، به نظرم دارد در قوی‌ترین و

۸. جنبش فمینیستی رادیکالی در آمریکا که از سال ۱۹۶۰ آغاز شد و مصادف با موج دوم فمینیسم بود. مطالبه آن توجه به توانایی‌ها، هوش و شخصیت زنان بود نه صرفاً ظاهر و بدنشان. در سال‌های اخیر، مانند سال ۲۰۱۳ و سال ۲۰۲۱، موارد مشابهی با الهام گرفتن از جنبش ۱۹۶۰ شکل گرفته است؛ با این تفاوت که مطالبه جنبش‌های متأخرتر فراتر از جنبش آغازین می‌رود و بر تابوردایی از بدن زنان و دستیابی به اهداف بدن‌مندتر تمرکز می‌کند. در هر صورت، این جنبش در تمام اشکال خود رادیکال شناخته می‌شود.

جسورترین حالت ممکن ظاهر می‌شود؛ او بسیار شجاع است که با وجود اینکه صاحب شرکت است، چنین موضعی گرفته است، چون در نهایت مشتریانی خواهی داشت که اگر با نظرت موافق نباشند، دیگر با تو کار نخواهند کرد و مردم درباره موضوعاتی مثل جنسیت، جنجال زیادی راه می‌اندازند. اما اگر بشود در این باره صریح‌تر باشیم که [روند فعلی و وضعیت موجود] درست نیست و افراد دغدغه‌مند بیشتری و اقدامات بیشتری نیاز است، بهتر است. (مربی، زن، ۳)

اینکه زنان درباره نابرابری جنسیتی صحبت کنند برایشان خطر دارد، زیرا آن‌ها را در معرض واکنش‌های مخالفت‌آمیز و انتقاد تند و تیز قرار می‌دهد؛ همان‌طور که برای این برنامه اتفاق افتاد. این خطرات ممکن است برای زنان شاغل پیامدهای مادی داشته باشد؛ مثل شکست تجاری، انزوا و پیشرفت حرفه‌ای غیرمنسجم؛ در نتیجه، برای همه زنانی که در برنامه شرکت دارند یعنی مؤسس، مربیان و کارآموزان، خطرهایی در پیرنگ کردن ویژه زنان بودن برنامه وجود دارد. کم‌اهمیت جلوه‌دادن تمرکز برنامه بر زنان خطرات را کاهش می‌دهد و نشان‌دهنده تأثیر مداوم گفتارهای جنسیت زده موفقیت و قدرت است. [...]

### مباحثه

زنان در محیط کار به طور سیستماتیک به حاشیه رانده می‌شوند و لازم است، برای تغییر این امر، اقداماتی انجام داد. [...] همه افراد شرکت‌کننده در این برنامه نتایج مفیدی از حیث اعتماد به نفس، پیشرفت توانایی‌های شبکه‌سازی و برنامه‌ریزی شغلی دقیق‌تر و متمرکزتر به دست آوردند؛ شماری ترفیع گرفتند، تعدادی شغل‌های جدید پیدا کردند و حتی یک تن حرفه جدیدی را آغاز کرد. (مراجعه شود به دشر، ۲۰۱۸) این برنامه، برای این ۱۵ زن، توانمندکننده و موفقیت‌آمیز بود، اما حد و حدود اینکه این موفقیت تا چه حد فراتر از حرفه شخصی افراد می‌رود و به طور گسترده‌تر به مقابله با تبعیض جنسیتی کمک می‌کند خیلی مشخص نیست.

نظرات میانه‌گرا و معمولاً متناقض مربیان و کارآموزهای حاضر در این برنامه نشان‌دهنده نامرئی بودن نابرابری جنسیتی در اعمال کاری روزمره و دشواری تشخیص و شناسایی و در نتیجه، مقابله با تبعیض است. [...] برای شرکت‌کنندگان این برنامه آموزش ضمن خدمت، غیرممکن بود که مقاومت و استمرار درجه‌ای از نابرابری جنسیتی و تبعیض را اذعان نکنند، زیرا این موضوع منطق صریح برنامه بود. با این حال، شرکت‌کنندگان بسیاری نمی‌خواستند مقابله با تبعیض جنسیتی را علت مشروعی برای ویژه زنان بودن برنامه بدانند و دلیلشان هم این بود که پشتیبانی مردان ارشد صنعت، برای طرح مدنظر، نوعی اقتدار است. این، همراه با ضمانت‌های مکرر که تمرکز برنامه بر زنان «جنسیت زده» نبود و اینکه مردان هم نیاز و لیاقت حمایت شغلی و حرفه‌ای را دارند، شرکت‌کنندگان را اعضای برنامه آموزش ضمن خدمت توسعه شغلی و نه پروژه‌ای مستقیماً متمرکز بر مقابله با نابرابری بازتعریف کرد. **آن‌هایی که می‌خواهند، در حلقه‌ها و اجتماعات صنعت، مشروع و موفق دیده شوند عموماً تسلیم کورجنسیتی می‌شوند و اهمیت جنسیت در سطح فردی و سازمانی را کمتر از آنچه هست جلوه می‌دهند.** برنامه‌هایی مانند این طرح آموزش

ضمن خدمت، که در این مقاله بحث می‌شود، روند موجود را بر هم می‌زنند و بر جنسیت تمرکز می‌کنند. [...] این برنامه جنسیت را عیان و آشکار می‌سازد، اما پاسخ‌های شرکت‌کنندگان نشان می‌دهد که سازوکارها و تأثیر قدرت مردانه غالباً نامرئی می‌ماند و این همان تناقض برنامه‌ها و اقدامات برابری جنسیتی است؛ زنان و زنانگی است که مانند وصله ناچوری برجسته و پیرنگ شده‌است و این خطر را به همراه دارد که، در زمینه‌های سازمانی، «مشکل» را زنان بدانند. [...] بیشتر شرکت‌کننده‌ها، با پذیرش اینکه زنان در محیط کار مردانه دارای نقص و کمبودند و باید روی خود و توانایی‌شان کار کنند تا بتوانند در این محیط مردانه بگنجند، نظم هنجاری جنسیت را بازتولید می‌کنند؛ نظم هنجاری که امکان هژمونی مردانه را در محیط کار و فراتر از آن فراهم می‌کند. درنهایت، حتی اگر کارآموزان ترفندهایی برای کنارآمدن با مشکلات در محیط کار مردانه یاد بگیرند و توانایی خود را نیز برای دوام آوردن در چنین محیطی بالا ببرند، باز محیط‌های کاری را اساساً به مبارزه نمی‌طلبند و در آن‌ها تغییر اساسی برای ایجاد برابری جنسی به وجود نمی‌آید؛ گفتمان‌های جنسیت زده موفقیت، که زنان را «دیگری» و ناقص می‌بینند، عیان نمی‌شوند، چه رسد به این که به مبارزه طلبیده شوند و مسئولیت به عهده زنان است که برای برآوردن انتظارات گفتار موفقیت، که ظاهراً خالی از سوگیری جنسیتی است و گنجیدن در تعریف آن، راهی پیدا کنند.

[...]

### نتیجه‌گیری

[...] مسئولیت سازمان‌ها چیزی بیش از حمایت از کارمندان در اقدامات آموزشی و توسعه‌ای است؛ سازمان‌ها باید اعمال افراد را مشاهده کنند و در صورت نیاز، تغییر دهند تا برابری جنسیتی بیشتری حاصل شود (آدامسن و همکاران، ۲۰۱۶)؛ همچنین سازمان‌ها باید، برای محقق کردن برابری جنسیتی، تعاریف و تصاویر «موفقیت» را وسیع‌تر کنند و نقش‌ها و ایفای نقش‌های مختلف در محیط کار را در آن بگنجانند. نیاز است انتظارات فرهنگی از زنان و مردان، درباره رفتار و نقش‌های جنسیتی مناسب، درون و بیرون از کار به مبارزه طلبیده شوند. (فریدمن، ۲۰۱۵) [...]

نسخه کامل این متن را می‌توانید در پیوند زیر بخوانید:

<https://rahman.org.ir/to-fight-gendered-speech/>

## توانمندسازی زنان اصرار بر ناکارآمدی، رویکردی که امروز در قالب توسعه بین‌الملل ضررش از فواید احتمالی آن بیشتر است نویسنده: کامران معتمدی

### مقدمه

توانمندسازی زنان اصطلاحی است که، در قالب دمودستگاه توسعه بین‌الملل، فهم می‌شود. از هنگام ابداع [مفهوم] «توسعه»، با نطق ترومن در ۱۹۴۹، توسعه برای کشورهای پیش از آن «عقب‌مانده» و پس از آن «در حال توسعه» امری کلی بود. قرار بود توسعه سرمایه‌داری در این کشورها رفاه و سلامت برای جوامع فراهم آورد. چند دهه طول کشید تا مجامع بین‌المللی در غرب تصدیق کنند که زنان هم در اقتصاد نقش دارند. چاپ کتاب نقش زنان در توسعه اقتصادی<sup>۹</sup> به قلم استر بوزراپ<sup>۱۰</sup>، اقتصاددان دانمارکی، در سال ۱۹۷۰ خوراک مناسبی برای نشان دادن مشارکت زنان در فرایند توسعه بود. کار بوزراپ، که مبتنی بر مطالعه میدانی گسترده‌ای در آمریکای لاتین، آسیا و آفریقا بود، نشان می‌داد آمارهای رسمی اهمیت مشارکت زنان را یا انکار می‌کنند یا دست‌کم می‌گیرند. او استدلال می‌کرد که تقسیم کار جنسیتی و تخصصی‌شده فزاینده‌ای که وجود دارد منجر به زوال موقعیت زنان در جامعه می‌شود؛ مثلاً در بخش کشاورزی، سیاست‌های استعماری استخدام کارگر و رویکردهای هم‌یاری فنی کشاورزان منجر به ایجاد تغییر ریشه‌ای در تقسیم جنسیتی کارها شده است. جایی که مردان انحصار استفاده از تجهیزات جدید را دارند و از طریق آن، بهره‌وری کار خود را افزایش می‌دهند، زنان مشغول کارهای ساده‌اند که بهره‌ای از فناوری روز نبرده است. این جدایی البته تنها در محیط کشاورزی نیست و در شهرها نیز زنان برای مشاغل با حقوق پایین در شرکت‌هایی استخدام می‌شوند که مردها آن‌ها را اداره می‌کنند.

این متن به شکل بسیار کوتاهی می‌خواهد نشان دهد که «توانمندسازی زنان» محدود به گفتمانی است که چارچوب‌های معینی دارد؛ چهارچوب‌هایی که مانع هرگونه امکان‌رهایی بخشی است. ضمن مقدمه‌ای کوتاه به سه گزارش و برخی نتایج شاخص‌های برابری جنسیتی در سطح بین‌المللی اشاره می‌شود و درنهایت، امکانی برای تأمل بیشتر را پیشنهاد می‌دهد.

### تاریخچه

توانمندسازی زنان در مبدأ خود یک استراتژی فمینیستی برای تحول اجتماعی بود تا اینکه مدیرعاملان شرکت‌ها، سمن‌های بین‌المللی، حکومت‌های قدرتمند غربی، نهادهای مالی و کل دمودستگاه توسعه جهانی آن را تصاحب کردند، از معنا خالی‌اش کردند و سپس آن را گرامی داشتند. «برابری جنسیتی اقتصاد هوشمند

است»<sup>۱۱</sup> عبارتی است که بازاریاب‌های باهوش بانک جهانی، برای ترویج سرمایه‌گذاری در حوزه زنان و دختران، ابداعش کرده‌اند. این عبارت به الگوی رفتاری تبدیل شده‌است و ردپای آن را می‌توان در هزاران پژوهش در چشم‌انداز شرکت‌ها و مؤسسات توسعه بین‌المللی یافت. درباره «ارزش افزوده» چنین سرمایه‌گذاری‌هایی وعده‌های گزاف داده می‌شود: با سرمایه‌گذاری روی دختران نوجوان، «فقر را پیش از آنکه شروع شود، متوقف کنید»؛ «بالاکشیدن اقتصاد»<sup>۱۲</sup>؛ مهار اثرات بحران مالی. محرک رشد اقتصادی این استقبال از توانمندسازی زنان بر کارآفرینی زنان متمرکز است، اما تمرکز بر رهبری زنان را نیز دربر می‌گیرد و مشارکت زنان را در انبوهی از کالاهای توسعه‌ای دیگر تمجید می‌کند. افزون بر این، مطالعاتی شبیه آنچه سوفی تورنهیل در کتاب کسب‌وکار توانمندسازی زنان - سیاست جنسیتی شرکتی در جنوب جهانی<sup>۱۳</sup> منتشر کرده‌است نشان می‌دهد که چطور شرکت‌هایی مانند کوکا کولا، که نقش مؤثری در تخریب محیط زیست و استثمار نیروی کار در اقصا نقاط جهان دارد، می‌توانند توانمندسازی زنان را بی‌بند. مفهوم توانمندسازی سابقه طولانی در حوزه تغییر اجتماعی و در زمینه‌هایی مانند آموزش عمومی، روانشناسی جامعه و سازماندهی جامعه دارد. افزایش آگاهی فمینیستی و اقدام جمعی از کاربردهای اولیه این مفهوم در توسعه بین‌المللی در دهه ۱۹۷۰ در غرب بود. توانمندسازی زنان در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ به عنوان رویکردی رادیکال، که به تغییر روابط قدرت به نفع حقوق زنان و برابری بیشتر بین زنان و مردان مربوط می‌شد، فهم می‌شد. (باتلیوالا ۱۹۹۳؛ کبیر ۱۹۹۴)

در نوشته‌های دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی به عنوان فرآیندی طرح شد که زنان می‌توانستند آن را به تنهایی یا با هم پیش ببرند؛ فرآیندی که منجر به تغییراتی در آگاهی و قدرت جمعی شود. وجه مشترک بسیاری از این نوشته‌ها اصرار بر این بود که توانمندسازی چیزی نیست که دیگران اعطایش کنند، بلکه مربوط به به رسمیت شناختن نابرابری در قدرت، دفاع از حق، داشتن حقوق و اقدام هماهنگ برای فشار به هدف ایجاد تغییرات ساختاری به نفع برابری بیشتر است. (باتلیوالا ۱۹۹۳؛ کبیر ۱۹۹۴؛ رولندز ۱۹۹۷؛ سن ۱۹۹۷) **تناقض تلخ اینجاست که توانمندسازی به عنوان مفهومی ذیل توسعه بین‌الملل تأکید می‌کند «توانمندسازی چیزی نیست که دیگران آن را اعطا کنند»، اما «توسعه» از هنگام ابداعش اساساً با دخالت خارجی همراه بوده‌است.**

اوایل سال ۱۹۹۴، سریلاتا باتلیوالا در مورد محبوبیت فزاینده این اصطلاح ابراز نگرانی کرد، چراکه عملاً جایگزین مفاهیمی مانند رفاه و مشارکت اجتماعی شده بود. او با هشدار به اینکه توانمندسازی در خطر از دست دادن لبه تحول آفرین خود است، خواستار درک دقیق‌تر قدرت و توانمندسازی شد. باتلیوالا، با تعریف قدرت «به عنوان کنترل بر دارایی‌های مادی، منابع فکری و ایدئولوژی» (۱۹۹۴: ۱۲۹)، توانمندسازی را در حکم «فرایند به چالش کشیدن روابط قدرت موجود و به دست آوردن کنترل بیشتر بر منابع قدرت» تعریف کرد. او با به چالش کشیدن گرایش مسلط گفتمان‌های روز، که بر مشارکت صرفاً محلی و «توده‌ای» تأکید داشتند، بر پتانسیل چیزی که او

11. Gender equality is smart economics

12. lifting' economies

13. The Business of Women's Empowerment, Corporate Gender Politics in the Global South, Sofie Tornhill, 2019

14. Srilatha Batliwala

«مارپیچ توانمندسازی» می‌نامید برای بسیج کنش سیاسی دگرگون‌کننده در مقیاس بزرگ‌تر فشار می‌آورد. در واقع پس از تعاملات فمینیستی با توسعه بین‌الملل روایتی از توانمندسازی ظاهر می‌شود که هم با کنش جمعی («قدرت با») و هم با توسعه «قدرت درون» و «قدرت به» در سطح آگاهی پیوند خورده‌است. این دو وجه توانمندسازی - آگاهی و کنش جمعی - در نوشته‌های این دوره به شکلی عمیقاً متقابل نشان داده شده‌اند؛ مثلاً گیتا سن با ارجاع به سریلاتا باتلیوالا چنین استدلال می‌کند:

**توانمندسازی قبل از هر چیز در مورد قدرت است. تغییر روابط قدرت به نفع کسانی که قبلاً قدرت کمی بر زندگی خود داشتند.** از نظر باتلیوالا، قدرت دارای دو جنبه مرکزی است: کنترل بر منابع (فیزیکی، انسانی، فکری، مالی و خود) و کنترل بر ایدئولوژی (باورها، ارزش‌ها و نگرش‌ها). اگر قدرت به معنای کنترل است، پس توانمندسازی فرآیند به دست آوردن کنترل است. به عبارت دیگر و با نگاهی به تجربیات پروژه‌های اجرا شده در حوزه توانمندسازی زنان، هانیا شولکامی (۲۰۱۰: ۲۵۷) می‌گوید:

**کاهش فقر و توانمند ساختن زنان برای کسب درآمد می‌تواند زندگی بهتری ایجاد کند، اما محیط توانمندی که حق کار، مالکیت، امنیت، صدا (به معنای صدا و عاملیت داشتن)، تمایلات جنسی و آزادی را تأیید می‌کند تنها با چرخ خیاطی یا اعتبار خرد ایجاد نمی‌شود.**

همان‌طور که در گزارش‌های باتلیوالا و نیلا کبیر در مورد افزایش آگاهی و بسیج مردمی در هند و بنگلادش به خوبی نشان داده شده‌است، فرآیندهای توانمندسازی مردم را در درک جهان خود، روابط، مفروضات، عقاید و ارزش‌هایشان درگیر می‌کند. یک بخش مهم از این فرآیند زیرسؤال بردن چیزهایی است که آنها بدیهی انگاشته‌اند، با اثرات بالقوه دگرگون‌کننده‌ای که خواهد داشت. باتلیوالا یادآور می‌شود:

از ویژگی‌های منحصربه‌فرد این رویکرد این است که بر تغییر تصویر زنان از خود تأکید می‌کند: بحث این است که تا زمانی که زنان از درک وجود خود به عنوان موجوداتی ضعیف، فرودست و محدود رها نشوند، هیچ مداخله خارجی ای - چه در قالب دسترسی به منابع چه قدرت اقتصادی - آن‌ها را قادر نمی‌سازد تا معادلات قدرت موجود در جماعت، جامعه یا خانواده را به چالش بکشند.

سه بینش مهم از نوشته‌های فمینیستی درباره توانمندسازی دهه ۱۹۹۰ پدیدار می‌شود. یکم: توانمندسازی اساساً مربوط به تغییر روابط قدرت است. این مهم فقط در مورد بهبود ظرفیت زنان برای مقابله با موقعیت‌هایی نیست که در آن ظلم یا بی‌عدالتی را تجربه می‌کنند. این ویژگی در مورد توانمندساختن زنان است تا آنچه را قبلاً «طبیعی» یا «نرمال» می‌دانستند زیرسؤال ببرند و شروع به اقدام برای تغییر آن واقعیت کنند. کبیر توضیح می‌دهد که چگونه، در حالی که یک حالت ناتوانی خود را در احساس «من نمی‌توانم» نشان می‌دهد، توانمندسازی حاوی عنصری از اعتماد به نفس جمعی است که منجر به احساس «ما می‌توانیم» می‌شود. دوم: توانمندسازی، در (حداقل) دو معنا، رابطه‌ای است: به روابط قدرتی مربوط می‌شود که افراد در آن قرار دارند که در آن ممکن است ناتوانی را تجربه کنند یا به «توانایی انتخاب‌های استراتژیک زندگی دست یابند.» به عبارت دیگر، احساس توانمندسازی به روابط قدرتی که درون آن قرار داریم و وضعیت فردی ما درون این روابط قدرت وابسته است.



سوم: ما از تعاملات فمینیست‌ها با توسعه بین‌الملل می‌آموزیم که **توانمندسازی یک فرآیند است نه یک وضعیت، که مثلاً نقطه پایانی ثابتی داشته باشد، چه رسد به اینکه نتیجه‌ای داشته باشد که بتوان آن را به اهدافی متصل کرد و اندازه‌اش گرفت.** اگرچه مداخلاتی مانند تغییرات قانونی، سیاست‌های آموزشی یا ابتکارات تأمین مالی خرد به نفع زنان می‌تواند اندازه‌گیری شود، این‌ها را باید به عنوان «عوامل توانمندسازی» یا «خروجی» در نظر گرفت؛ این عوامل هرگز نمی‌توانند به عنوان نماینده‌ای برای توانمندسازی تفسیر شوند. توانمندسازی را نمی‌توان به سادگی به دیگران اعطا کرد. فرآیندی است که آن را به بهترین شکل می‌شود در استعاره سفر فهمید؛ در امتداد مسیرهایی که می‌توان به صورت جداگانه یا همراه با دیگران طی کرد که در آن ماهیت عوامل عینی در تعیین پیشرفت مهم است؛ بنابراین کار بازیگران و مداخلات خارجی/بیرونی ممکن است «توانمندسازی زنان» تلقی نشود، زیرا، **همان‌طور که نویسندگان فمینیست به ما اطمینان می‌دهند، توانمندسازی چیزی نیست که «با زنان» انجام شود، بلکه «به دست آن‌ها و برای خودشان» صورت می‌گیرد.**

### برابری جنسیتی در قالب اهداف توسعه پایدار

برنامه‌ها و سیاست‌های برابری جنسیتی و توانمندسازی دهه‌هاست که در حال اجراست. میلیون‌ها دلار برای آن هزینه می‌شود و هزاران پژوهشگر و دانشگاهی و کنشگر در این حوزه فعالیت می‌کنند. همان‌طور که گفته شد توانمندسازی زنان مفهوم و برنامه‌ای در قالب اهداف توسعه بین‌الملل است. متفکران و سیاست‌گذاران این اهداف همواره تأکید کرده‌اند که مسئله زنان و به طور کلی نابرابری جنسیتی مهم است. هدف سوم «اهداف توسعه هزاره»<sup>۱۵</sup> و هدف پنجم «اهداف توسعه پایدار»<sup>۱۶</sup> به نابرابری جنسیتی تعلق دارد.

با این حال، باید تأکید کرد که اهداف توسعه پایدار به حداقل ۴ علت اساساً محقق نمی‌شود چه رسد به پیگیری کردن برابری جنسیتی ذیل این اهداف.

یکم: مهم‌ترین علت این است که تأمین مالی پروژه‌های توسعه، آن‌طور که در اهداف توسعه پایدار تعریف شده، قرار است به شکل خصوصی تأمین شود. سرمایه‌گذار خصوصی از سرمایه‌گذاری توقع سود دارد؛ پس بانک‌ها، سرمایه‌گذاران و مؤسسات مالی خصوصی در فرآیند تأمین اعتبار پروژه‌های توسعه می‌خواهند سود کنند؛ در واقع **اجرای پروژه توسعه در یک کشور فقیر با پولی فراهم می‌شود که قرار است با رقم بیشتری به تأمین‌کننده پول برگردد.** از آن جمله، به همین علت است که بدهی کشورهای حاشیه پیوسته زیاد می‌شود و هرم نابرابری هر روز بدتر می‌شود و وضعیت شاخص‌های توسعه هم بهتر نمی‌شود.

دوم: یکی از نتایجی که از نطق ترومن حاصل و تبدیل به ویژگی محوری توسعه شد دخالت بیرونی/خارجی است؛ یعنی **همواره یک کشور/گروه/طبقه مرفه و برخوردار وجود دارد که مجهز به دانش و فناوری است و می‌خواهد به کشور/گروه/طبقه دیگر کمک کند تا توسعه پیدا کند.** به اندازه تاریخ توسعه، درباره معایب این رویکرد نوشته شده‌است.

**سوم: ایده‌ها و رویکردهای جهان کوچک توسعه‌یافته (همان توسعه سرمایه‌داری) منجر به نابودی فزاینده محیط زیست و فرهنگ‌ها شده‌است.** محققان و کارشناسان جنوب جهانی می‌پرسند چطور این روش‌های معیوب را، که کل حیات را به خطر انداخته‌است، کماکان پیشنهاد می‌دهید؟  
چهارم: نتایج سیاست‌ها برخی اوقات می‌تواند معیاری برای ارزیابی رویکردهای اجرا شده باشد. در ادامه اشاره مختصری به چند گزارش می‌شود.

طبق گزارش رسمی گزارشگر ویژه سازمان ملل درخصوص نابرابری جنسیتی، جهان به طرز قابل توجهی در حقوق زنان و نابرابری جنسیتی به عقب بازگشته‌است. واژه جنسیت،<sup>۱۷</sup> که در قالب ادبیات جریان رسمی در کنفرانس پکن ابتدا استفاده شد، می‌خواست ابزاری باشد که سرکوب سیستمیک بر زنان را بهتر توضیح دهد، اما نزدیک به ۳ دهه بعد نه تنها به خود همین مفهوم از جهات مختلف حمله کردند، بلکه بسیاری از دستاوردها و پیروزی‌های زنان مشخصاً در حوزه سکشوالیته و بازتولید، آموزش و خشونت جنسیتی با تهدید جدی روبه‌روست. همه‌گیری کووید ۱۹ و واکنش کشورها تنها ماجرا را خراب‌تر کرده. بینیم اهداف توسعه پایدار که قرار است تا ۲۰۳۰ محقق شود با لنز برابری جنسیتی در چه وضعیتی است:

- ۱- حذف فقر: بیش از ۳۸۰ میلیون زن و دختر در فقر مطلق زندگی می‌کنند. با وضعیت فعلی تا سال ۲۰۳۰ - که قرار بوده اهداف محقق شوند - زنان و دخترانی بیشتری در فقر خواهند بود.
- ۲- حذف گرسنگی: در ۲۰۲۱، حدود ۳۰ درصد زنان جهان با ناامنی نسبی یا شدید مواد غذایی روبه‌رو بودند. افزایش قیمت مواد غذایی گرسنگی در جهان را افزایش خواهد داد.
- ۳- سلامت و به‌روزی: پایان خودخواسته بارداری غیرایمن رو به افزایش است. امروز بیش از ۲/۱ میلیارد زن و دختر در کشورها و مناطقی زندگی می‌کنند که در آن‌ها دسترسی به پایان خودخواسته بارداری با مشکل و محدودیت مواجه است.
- ۴- آموزش: درگیری‌های طولانی، جنگ و تلاش برای دور نگه داشتن دختران از مدارس شکاف‌های جنسیتی را تداوم می‌بخشد. ۵۴ درصد دخترانی که از آموزش رسمی بی‌بهره‌اند در مناطق بحران‌زده زندگی می‌کنند.
- ۵- برابری جنسیتی: در مقیاس جهانی، از هر ۱۰ زن، یک زن یا دختر ۱۵-۴۹ ساله خشونت سکشوال یا فیزیکی را از سمت شریک زندگی‌اش تجربه می‌کند.
- ۶- آب و سیستم بهداشتی: فقدان آب و سیستم بهداشتی پاکیزه زندگی بیش از ۸۰۰ هزار زن در جهان را به مخاطره انداخته‌است.
- ۷- انرژی پاک و در دسترس: این دو کلید مراقبت‌های حیاتی و بهره‌وری است که میلیون‌ها زن و دختر در آسیا و جنوب صحرای آفریقا از آن بی‌بهره‌اند. افزایش قیمت انرژی این وضع را بدتر می‌کند.

۸- کار شایسته و رشد اقتصادی: پیش‌بینی می‌شود نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ۱۶۹ کشور جهان در پایین‌ترین سطح پیش از همه‌گیری کووید باقی بماند.

۹- صنعت، نوآوری و زیرساخت: از بین مشاغل حوزه علم، مهندسی و اطلاعات و ارتباطات زنان تنها ۲۰ درصد مشاغل را پر کرده‌اند.

۱۰- کاهش نابرابری: تا پایان ۲۰۲۱، بیش از ۴۴ میلیون زن و دختر، به علت تغییرات اقلیمی، جنگ، و نقض حقوق بشر، مجبور به فرار از خانه‌هایشان بوده‌اند.

۱۱- سکونت در شهر: اکثر زنان جهان در شهرها زندگی می‌کنند. ۴۹ درصد زنان ساکن شهر گفته‌اند که با شروع همه‌گیری کووید شب‌ها تنها در شهر احساس امنیت نمی‌کنند.

۱۲ تا ۱۵- تولید و مصرف مسئولانه، اقدام آب‌وهوایی، زندگی زیر دریا و زندگی روی زمین: بین سال‌های ۱۹۷۰ تا ۲۰۱۹ به طور متوسط هر فاجعه منجر به کشته شدن ۱۱۵ تن و از دست رفتن ۲/۲ میلیون دلار شده است. زنان خصوصاً در جماعت‌های فقیر و به حاشیه‌رانده شده آسیب به مراتب بیشتری می‌بینند.

۱۶- صلح، عدالت و نهادهای قوی: شکل‌گیری نهادهای قدرتمندی که حافظ عدالت و صلح در جوامع باشد بدون حضور زنان ممکن نیست. با این حال زنان در مقیاس جهانی ۴۲ درصد مشاغل قضایی را دارند و تنها ۱۶ درصد نیروی پلیس زنان‌اند.<sup>۱۸</sup>

۱۷- شراکت برای اهداف: بودجه برنامه‌های برابری جنسیتی همگام با افزایش شدت و چالش‌های جهانی و واکنش‌های منفی علیه حقوق زنان افزایش نمی‌یابد. تنها ۶/۴ درصد از مساعدت‌های رسمی توسعه<sup>۱۹</sup> به برنامه‌هایی اختصاص می‌یابد که هدف اصلی‌اش برابری جنسیتی است.<sup>۲۰</sup>

این البته تنها یک تصویر فوری است. اهداف توسعه پایدار که نمونه بازنگری شده اهداف توسعه هزاره است قرار است تا ۲۰۳۰ محقق شود. این اهداف، همان‌طور که در گزارش گزارشگر ویژه سازمان ملل فیلیپ آلتون آمده است، محقق نخواهد شد. به غیر از علت‌هایی که در بالا برشمردیم، از جمله این علت کلی که عواملی که موجب فقر و نابرابری و بدبختی بیشتر در جهان است متوقف نمی‌شود، کمک‌ها و مساعدهایی که بتواند مرهمی برای این حجم از خرابی باشد موجود نیست.

در عین حال، باید تأکید کرد که خراب‌تر شدن برابری جنسیتی تنها مربوط به کشورهای فقیر و در حال توسعه نیست. در چین، دولت کنترل و سانسور فمینیست‌ها را افزایش داده است، مثلاً با ممنوع کردن نشر اصطلاحات و محتوای فمینیستی که آن‌ها را «سخنرانی مضر» یا «برانگیختن درگیری بین جنسیت‌ها» می‌داند.

در لهستان، دولت فعالانه فعالان و سازمان‌های حقوق زنان را هدف قرار داده، به آنها اتهامات واهی زده، و آن‌ها را

۱۸. گزارش دهی در این خصوص نشان می‌دهد که مشکل چقدر جدی است. وقتی امنیت در سازمان ملل ارتباط با تعداد نیروی پلیس دارد.

19. ODA

۲۰. برای مطالعه گزارش اینجا را نگاه کنید.

فعالیتشان مجازات کرده است. دولت لهستان قوانین و سیاست‌های واپس‌گرا را رهبری می‌کند، مانع از تلاش برای رسیدگی به خشونت‌های مبتنی بر جنسیت می‌شود و از دادگاه قانون اساسی برای تضعیف حقوق باروری زنان و دختران استفاده می‌کند.

در ایالات متحده، زنان و دختران با محدودیت‌های فزاینده‌ای برای سلامت و حقوق جنسی و باروری خود مواجه‌اند، زیرا دادگاه عالی و چندین ایالت دسترسی به راه‌های پایان دادن خودخواسته به بارداری را به شدت ممنوع و محدود کرده‌اند.

دولت کره جنوبی در حال بررسی دسته‌ای از ابتکارات ضد زن، از جمله تعهد برای لغو وزارت برابری جنسیتی و خانواده، است. با نادیده گرفتن واقعیت‌های سختی که زنان و دختران در آن کشور با آن مواجه‌اند، اصطلاح «زنان» از سیاست‌هایی حذف می‌شود که در ابتدا به تبعیض جنسیتی مانند خشونت علیه زنان پرداخته بود. طبق برآورد سازمان ملل با همین نرخ پیشرفت برابری جنسیتی ۲۸۶ سال دیگر محقق می‌شود.

از مقیاس جهانی که فاصله بگیریم و به منطقه خودمان نزدیکتر شویم وضعیت بهتر نمی‌شود. گزارش تحلیل موقعیتی<sup>۲۱</sup> زنان و دختران خاورمیانه و شمال آفریقا بین سال‌های ۲۰۱۰-۲۰۲۰ نشان می‌دهد وضعیت زنان و دختران در خاورمیانه و شمال آفریقا<sup>۲۲</sup> و منطقه کشورهای عربی حل نشده باقی مانده است. پیشرفت‌هایی انجام شده، اما سرعت آن کند است و تعهدات ۲۰۳۰ و اهداف توسعه پایدار محقق نخواهد شد. همچنین در گزارش ذکر شده است که اقدامات صورت گرفته قابل مقایسه با چالش‌های منطقه نیست.<sup>۲۳</sup>

گزارش دیگری از سازمان جهانی کار به سال ۲۰۱۷ به ارزیابی دو سیاست محبوب توانمندسازی زنان در خاورمیانه پرداخته است.

یکی از این دو برنامه محبوب توسعه برنامه‌های فعال بازار کار<sup>۲۴</sup> یا در واقع آماده‌سازی برای ورود به بازار کار است و دیگری خرده اعتبارات.

برنامه‌های فعال بازار کار عموماً شامل آموزش، برنامه‌های کارآفرینی، یارانه‌های حقوق و دستمزد، مشاوره و تأمین کارهای عمومی/دولتی است. برای اجرای این برنامه، دولت در بازار کار مداخله می‌کند و نقش میانجی بین کارگران و کارفرمایان را بازی می‌کند. طبق نگاه بانک جهانی، بهره‌وری استخدام به ۶ عامل بستگی دارد که برنامه‌های فعال بازار کار یکی از آن‌هاست. دیگر برنامه‌ها شامل سیاست‌های پولی و کلان، حاکمیت خوب، بهره‌وری و نوآوری، قوانین کار، آموزش و سرمایه انسانی است.

در ایران نیز عوامل ذی نفوذ گه‌گاهی بر اهمیت صندوق‌های خرد اعتبارات تأکید می‌کنند؛ مثلاً در سال ۱۴۰۰، به گفته سرپرست دفتر توسعه فعالیت‌های کشاورزی زنان روستایی و عشایری، «طی آن سال حدود ۴۵۰ صندوق اعتبارات خرد زنان روستایی تشکیل شده، و نزدیک به ۲۰ میلیارد تومان به صندوق‌های اعتبارات خرد زنان روستایی، در

21. Situational Analysis

22. MENA

23. Situational Analysis of Women and Girls in the Middle East and North Africa - A decade review.2010 – 2020. [yun.ir/mqgw2c](http://yun.ir/mqgw2c)

24. Active labor market programs) ALMPs(

راستای اشتغال‌زایی و مشاغل خرد زنان، تزریق و توزیع» شده‌است. این درحالی است که مطالعات اندکی که در این حوزه انجام شده، فاقد دید انتقادی است<sup>۲۵</sup> و اثربخشی این اقدامات را نمی‌توان فهمید.

گزارش سازمان جهانی کار نیز در حوزه توانمندسازی زنان در خاورمیانه و شمال آفریقا ارزیابی مثبتی از اجرای این برنامه‌ها ندارد. در این گزارش آمده‌است که شواهد کمی درخصوص تأثیر برنامه‌های فعال بازار کار در ترویج برابری جنسیتی در خاورمیانه و شمال آفریقا وجود دارد. برابری جنسیتی یک نگرانی اساسی برای بهبود وضعیت بازار کار زنان - و البته مردان - جوان در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا است. منطقه‌ای که بالاترین نرخ بیکاری بین جوانان را دارد. طبق محاسبات سازمان جهانی کار، متوسط نرخ بیکاری زنان در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا در سال ۲۰۲۲ هفده درصد بوده‌است. کشورهای این منطقه اختلاف زیادی در این شاخص دارند. درحالی که ۴۲ درصد نیروی کار زنان در کرانه باختری و غزه بیکارند، این درصد برای قطر ۳٪ درصد است. به گزارش مرکز آمار ایران، «نرخ مشارکت اقتصادی زنان در پایان تابستان ۱۴۰۱ حدود ۱۳.۷ درصد بوده» که نسبت به سال ۱۳۹۷ چهار درصد کاهش داشته است. «به عبارتی همان سهم اندک زنان رفته‌رفته کم شده، و در تابستان ۱۴۰۱ به ۱۳.۷ درصد رسیده‌است. این آمار نشان می‌دهد که به مرور درصد بیشتری از زنان غیرفعال شدند و قید کار را زده‌اند.

علت بدتر شدن وضعیت برابری جنسیتی، علی‌رغم تظاهر به تلاش برای بهبود آن، را از جمله باید در مسائل مختلفی پیدا کرد، از جمله سیاست‌های کلان اقتصادی و توسعه ازسوی کشورهای امپریالیستی (جی ۷) و سیاست‌های همسوی نهادهای مالی تأثیرگذار مانند بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول؛ مثلاً آکسفام (۲۰۱۹) در گزارشی به ارزیابی جنسیتی سیاست‌های صندوق بین‌الملل پول در کشورهای مصر و اردن و تونس پرداخته‌است. این ارزیابی نشان می‌دهد که در پی سیاست‌های ریاضت اقتصادی، که صندوق بین‌المللی پول آن‌ها را در قالب دریافت بیش از ۱۷ میلیارد دلار وام به این کشورها تحمیل کرده، وضعیت برابری جنسیتی در این کشورها بدتر شده‌است. سیاست‌های پیشنهادی صندوق بین‌المللی پول پرداخت‌های دولتی را کاهش، و فقر را افزایش داده‌است. زنان در این مسیر آسیب بیشتری دیده‌اند.

**ارزیابی جنسیتی برنامه‌های اقتصادی یکی از حوزه‌هایی است که در ایران طرفدار ندارد و فعالان و پژوهشگران مستقل نیز چندان به آن نمی‌پردازند؛ مثلاً افزایش ناگهانی قیمت بنزین در سال ۱۳۹۸ سیاست پیشنهادی صندوق بین‌المللی پول بود و باینکه در همان سند بندهایی نیز به ترفیع وضعیت زنان اختصاص داده شده بود، حکومت کشورها معمولاً نیازی به اجرای اصطلاحات اجتماعی نمی‌بینند. واقعیت تلخ اینجاست که ایران، برخلاف بسیاری کشورهای درحال توسعه، سیاست‌های آزادسازی اقتصادی و سپس ریاضت اقتصادی را عموماً داوطلبانه اجرا کرده‌است؛ به عبارت بهتر، بورژوازی ایران نیازی به فشار بیرونی برای بهره‌کشی بیشتر از مردم ندارد.**

۲۵. بابایی امین، مجتبی، و برادران، مسعود، و فروزانی، معصومه. ۱۳۹۹. «ارزیابی صندوق اعتبارات خرد زنان روستایی در استان لرستان». روستا و توسعه. ۹۰ پیاپی. ۱۳۵-۱۵۶.

## جمع بندی و پیشنهاد

وضعیت جهانی برابری جنسیتی رو به افول است و سیاست‌های رسمی ۲۸۶ سال دیگر زمان می‌خواهد. توسعه سرمایه‌داری و فمینیسم (لیبرال) خود بخشی از مشکل است (آروزا، بچه‌تاریا و فریزر ۲۰۱۹) و کمکی به بهبود این وضعیت نمی‌کند. آنچه فعالان و محققان این حوزه را می‌تواند از گره کور توانمندسازی بیرون بیاورد تغییر نقطه دید و نگرش به توانمندسازی است. خیریه، مددکاری، سیاست‌های مساعدتی دولت، کمک‌های خارجی، مداخلات سمن‌های بین‌المللی، تقویت روحیه کارآفرینی و... همگی در حوزه روش‌های معمول قرار می‌گیرد. ناکارآمدی، ضررها و ورشکستگی رویکردهای توسعه بین‌الملل، پیش از آغاز دهه ۱۹۹۰، بر ناظران و محققان روشن شده بود. این دستگاه عریض و طویل کسب درآمد و فشار به کشورها به کار خود ادامه می‌دهد و مسئله این است که اراده جمعی ملت‌ها کی این روش‌ها را کنار بزند. روش‌ها و ارزش‌های جریان اصلی توسعه را نه تنها نهادها و فعالان این حوزه به هر طریق ممکن در نظم اقتصادی جهان می‌گنجانند و پیگیری می‌کنند، بلکه بورژوازی ملی کشورها نیز از آن حمایت می‌کنند. اجرای این سیاست‌ها در بهترین حالت در فضایی آرام و بدون تنش با همراهی نسبی دولت ممکن است؛ به عبارت دیگر، در جوامع استبدادی مانند ایران، که اساساً امکان فعالیت جامعه مدنی منتفی است، روی‌گردانی از این روش‌ها بیش از پیش موجه است. به قول ابراهیم توفیق، در تحلیل اخیر خود از جامعه مدنی، «ما در وضعیت جدیدی قرار داریم که باید آن را فهمید تا بتوانیم با پدیده‌ای که دارد اتفاق می‌افتد و خیالی که در آن وجود دارد نسبتی برقرار کنیم. جز این به بیراهه می‌رویم و دوباره با بازگشت‌هایی به گذشته این وضعیت را با نگاهی نوستالژیک و هنجاری می‌خوانیم.»

## جنبش اجتماعی به سان توانمندسازی

اما جنبش‌های اجتماعی چطور؟ چه عواملی موجب حقیقتاً قدرت‌مند شدن زنان و دیگر گروه‌های فاقد حق (جنسیتی و...) می‌شود؟ به عبارت دیگر، اگر بنا به احیای اعتبار و کارکرد ازدست‌رفته «توانمندسازی» باشد، چطور می‌توانیم آن را به شکل معناداری بفهمیم؟ این سؤال مهمی است که پیش‌روی هر کنشگر و محقق که در این حوزه کار می‌کند قرار دارد. چطور می‌توان، بدون غلتیدن در ایده‌های امپریالیستی، طبقاتی و نژادپرستانه، وضعیت برابری جنسیتی را بهبود بخشید؟ یا در مقیاس خرد می‌شود پرسید که توانمندسازی زنان در چه قالبی بهتر رخ می‌دهد؟ چطور می‌توان با وفاداری به سنتی که با توانمندسازی دنبال نتایج واقعی و ملموس در تغییر روابط قدرت بود برگشت؟ یک پاسخ، که می‌تواند ایده‌ای برای فکرکردن بیشتر باشد، فهم توانمندسازی زنان از طریق جنبش‌های اجتماعی است. **در کجا احساس قدرت جمعی و سازماندهی و مبارزه برای کسب نتایج دلخواه، آن طور که روابط قدرت را نشانه گرفته باشد، بهتر از جنبش‌های اجتماعی متبلور می‌شود؟** طبعاً چنین نگاهی برای کشوری مثل ایران، که زنان خصوصاً در دهه گذشته حضور فزاینده، تعیین‌کننده و گسترده‌ای در جنبش‌های اجتماعی - چه به لحاظ فکری چه عملی - داشته‌اند، اهمیت دوچندان دارد. این ایده، به لحاظ ارتباط با شاخص‌های مرسوم توسعه، نیز حائز اهمیت است؛ مثلاً مسئله پوشش اختیاری در ایران مشخصاً ذیل همین دیدگاه مشهود است.

درواقع قانون حجاب اجباری نه تنها به شکل نمادین زنان را به شهروندان درجه دو تبدیل می‌کند، بلکه مستقیماً با شاخص‌های مختلف توسعه، مانند اشتغال و سلامت زنان، در ارتباط است. خصوصاً که «به‌رغم تصویر یکسان‌سازانه‌ای که از بیرون دربارهٔ ایران ارائه می‌شود، همه‌ی افراد و طبقات دچار مسئلهٔ حجاب اجباری نیستند.» (پاپلی یزدی ۲۰۱۸) درواقع حجاب اجباری به‌سان نماد اصلی مردسالاری حکومتی و فراگیر همراه با دیگر سیاست‌های دولت نه تنها موجب کنار گذاشتن زنان از بازار کار یا انصراف آن‌ها از مشارکت در بازار کار شده بلکه تا حد زیادی سلامت دختران را از سنین کودکی تحت تأثیر قرار داده است. مطالعات نشان می‌دهد که یکی از اولین تبعات حجاب اجباری کمبود ویتامین دی در میان دختران و زنان است. تحقیقات نشان می‌دهند که وضعیت ناکافی ویتامین دی می‌تواند بر یکپارچگی استخوان تأثیر بگذارد و در نتیجه بزرگ‌سالان را مستعد ابتلا به پوکی استخوان و درد استخوان کند. مطالعات متعددی نشان می‌دهد دخترانی که در کشورهای محافظه‌کار اسلامی بزرگ می‌شوند معمولاً دچار کمبود ویتامین دی و وضعیت استخوانی ضعیفی‌اند که می‌تواند بر ظرفیت آن‌ها برای رسیدن به حداکثر پتانسیل تودهٔ استخوانی تأثیر بگذارد.

البته که ایدهٔ فهم توانمندسازی زنان در قالب جنبش‌های اجتماعی پیشنهاد تازه‌ای نیست. شیلا روباتام<sup>۲۶</sup> در کتاب رؤیابین‌های جهان نو - زنانی که مبدع قرن بیستم بودند در مرور تاریخی خود دربارهٔ اهمیت توانمندسازی جنبش‌های اجتماعی می‌نویسد:

«جنبش‌ها شامل فرهنگ درونی روابطی بودند که بر تک‌تک اعضا تأثیر عمیقی می‌گذاشت. زنانی که در جنبش حق رأی شرکت کردند، رابطه‌ای دگرگون‌کننده با زنان دیگر پیدا کردند که می‌توانست منجر به روابط عاشقانهٔ پرشور، دوستی‌های مادام‌العمر و احساس قدرتمندی شود. مارگری کوربت اشبی،<sup>۲۷</sup> که یک حق‌رای‌گرای مشروطه‌خواه بود، با مرور گذشته به یاد می‌آورد که جنبش حق رأی منجر به تغییر پیش‌فرض‌های ذهنی زنان شد. زنان، به جای اینکه یکدیگر را «حسود و گربه‌صفت» فرض کنند، می‌دیدند که چطور دیگر زنان هم دنبال شکار حقوق ازدست‌رفتهٔ خودند. او به یاد می‌آورد که چگونه «ما ناگهان متوجه شدیم که به شدت به زنان دیگر وفاداریم». این جنبش همهٔ «نمی‌توان»ها را به «می‌توان» تبدیل کرد که بر فمینیست‌ها هم تأثیر گذاشت و حس جدیدی از هویت جمعی ایجاد کرد. جنبش‌های آنارشیستی و سوسیالیستی نیز، نسبت به جامعهٔ متعارف، درجهٔ بیشتری از برابری و دامنهٔ وسیع‌تری از روابط شخصی را به زنان ارائه می‌کردند. دست آخر اینکه **زنان در جنبش‌هایی که بر ایجاد ارزش‌های جدید، افزایش آگاهی و ساختن نهادهای فرهنگی، که به تمامی جنبه‌های زندگی پردازد، تأکید می‌کنند دوستی و رفاقت زیادی را تجربه کرده‌اند.**»

نادیه العلی،<sup>۲۸</sup> در تحقیقی که به مقایسهٔ جنبش زنان در ترکیه و مصر پرداخته است، می‌نویسد «جنبش زنان ترکیه نسبتاً موفق‌تر بوده است. بسیج زنان از پایه‌های طبقاتی گسترده‌تری شکل گرفته. کمپین‌های امضا علیه بندهای

26. Sheila Rowbotham

27. Margery Corbett Ashby

28. Nadjie Al-Ali

تبعیض آمیز در قوانین، تظاهرات گسترده علیه خشونت خانگی و ایجاد نهادهایی مانند برنامه‌های مطالعات زنان، کتاب‌خانه‌های زنان و پناهگاه‌های زنان به افزایش آگاهی در میان افراد کمک کرده‌است. در مقایسه با مصر، شبکه فعالیت‌های فمینیستی زنان در ترکیه گسترده‌تر و پراکنده‌تر بوده‌است، تا حدی، به علت وجود نهادهایی مانند پناهگاه‌های زنان، و تا حدی هم از آنجا که دیارتمان‌های مطالعات زنان در دانشگاه‌های شهرهای کوچک‌تر هم تأسیس شده؛ همچنین، برخلاف جنبش زنان مصر و فعالیت گستردهٔ سمن‌ها<sup>۲۹</sup> در آن کشور، سازمان‌های زنان ترکیه عمدتاً از منابع شهرداری‌ها استفاده کرده‌اند و کمتر به کمک‌های خارجی وابسته بوده‌اند.»

در پژوهش دیگری در کتاب اندازه‌گیری توانمندسازی سیاسی زنان در جهان، فصلی به این موضوع اختصاص یافته‌است. نویسندگان در واکنش به شاخص محبوب توسعه، که صرفاً بر حضور بیشتر زنان در پست‌های سیاسی تأکید می‌کند، می‌نویسند «انتخاب زنان» نماینده با نفوذ سیاسی محدود و نسبت جنسی نامتناسب در میان نهادهای انتخابی در سطح جهانی نشان می‌دهد که نمایندگی قانونگذاری زنان به تنهایی برای درک توانمندی سیاسی آنان مشکل‌ساز است. در واقع، **با توجه به محدودیت‌های نهادهای سیاسی رسمی، زنان اغلب به جنبش‌های اجتماعی روی می‌آورند تا به قدرت سیاسی دست یابند، رفتار دولت را تغییر دهند و یا بر سیاست‌ها تأثیر بگذارند**؛ بنابراین اندازه‌گیری جنبش‌های اجتماعی، که به مسائل زنان می‌پردازند، در درک توانمندی سیاسی زنان نقش محوری پیدا می‌کند؛ به‌ویژه از آنجایی که می‌تواند در بهبود برابری جنسیتی از طریق اصلاحات قانونی و دسترسی به منابعی مانند خدمات مالی، آموزش، اشتغال، دارای/زمین، مراقبت‌های بهداشتی، و حمایت‌های اجتماعی منجر شود. مطالعات کیفی غنی و عظیمی در مورد جنبش‌های اجتماعی زنان وجود دارد. این مجموعه از مطالعات به‌ویژه برای درک جنبش‌های اجتماعی زنان در کشورهای در حال توسعه مهم بوده‌است. اکثریت قریب به اتفاق مطالعات موردی‌اند؛ مطالعاتی که بر پیچیدگی‌های جنبش‌های اجتماعی زنان تمرکز می‌کنند و طیف موضوعات متنوعی را شامل می‌شود: از تمرکز بر تخصیص مجدد منابع، چالش‌های تشکیل ائتلاف در سازمان‌ها، موفقیت یا شکست در ایجاد چارچوب‌های جنبشی که منجر به گسترده‌تر شدن جنبش می‌شود، تنوع در جنبش‌ها، کمک به فشارهایی که منجر به تغییرات رژیم می‌شود، درگیر شدن در منازعات داخلی، بیان خواسته‌ها در لحظات گذار دموکراتیک تا استفاده از شبکه‌های جهانی یا منطقه‌ای برای رسیدگی به نگرانی‌های محلی، بومی‌سازی خواسته‌ها، رسیدگی به نگرانی‌های زیست‌محیطی و بسیاری موضوعات دیگر.»

**چنانچه به مطالعه فهرست منابع این متن علاقه دارید، به پیوند زیر بروید:**

<https://rahman.org.ir/empowerment/>



## خواهری در کنار تو، دل مشغول تغییر روابط قدرت

گفت‌وگوی هایا با فائزه درخشانی (مدیر مجموعه دستادست)

شهریور ۱۴۰۲

فردوس شیخ‌الاسلام: پیش از هر چیز این نکته را بگویم که من، در مقام پرسشگر، می‌خواهم با فرازونشیب‌ها و دغدغه‌های یک نمونه از فعالیت‌هایی که در دایره پروژه‌های توانمندسازی زنان می‌گنجد آشنا شوم و ببینم خود شما چطور با آن‌ها روبه‌رو می‌شوید. قطعاً، به علت محدودیت و اقتضائات فصلنامه، تنها به بعضی ابعاد فعالیتتان خواهیم پرداخت. با این پرسش آغاز می‌کنم که در وبگاه دستادست یکی از واژگان مهم «قدرتمندسازی» زنان است. شما چه تعریفی از قدرت دارید؟ در پی تعریفتان، بگویید که آیا می‌شود برای یک گروه - اینجا زنان - قدرت را «ساخت»؟

ما خیلی به این کلمه فکر کردیم. اینکه از توانمندسازی استفاده کنیم یا نه. بعد دیدیم «توان» آن چیزی که ما می‌خواهیم را نمی‌رساند. درمیان [واژه‌های متداول در] فارسی، کلمه قدرت<sup>۳</sup> چیزی دارد که واژه توان ندارد؛ برای همین قدرت را جایگزینش کردیم، ولی حتی این هم نیست. «قدرتمندسازی»... این کلمه انگار هنوز ناقص بود. آن چیزی که ما می‌خواستیم این بود که برای شکل‌گیری این قدرت یک نیروی کمکی باشیم نه اینکه ما آن را خلق بکنیم. ما تسهیلگرش باشیم. کسی باشیم در کنار عامل همه چیزهای دیگری که اتفاق می‌افتند. خیلی هم از جهات مختلف به آن فکر می‌کردیم؛ هرچند، به عنوان یک گروه کوچک مستقل، نمی‌توانستیم به همه ابعادش بپردازیم، اما دیدمان این بود که عاملیت داشته باشیم. چون فکر می‌کردیم قدرت و عاملیت بسیار به هم پیوسته‌اند و بدون عاملیت، قدرتی وجود ندارد و برای اینکه آدم‌ها در حیطه‌های مختلف قدرت داشته باشند، ما سعی کردیم به بخش اقتصادی آن عاملیت کمک کنیم. ولی حواسمان بود که این بخش کوچکی از قضیه است و عاملیت اقتصادی نمی‌تواند به تنهایی کسی را قدرتمند کند. در همه زمینه‌های مختلف کنار همدیگر و در پیوند با همدیگر می‌توانند کسی را قدرتمند کنند.

با مرور اهداف و برنامه‌هایتان، به نظر می‌رسد اولویت شما استقلال اقتصادی زنان در حاشیه است. طبق مشاهدات و تجربیاتتان، همین زنان در عرصه‌های دیگر نفوذ و قدرتی در خانواده و اجتماع اطرافشان داشته‌اند؟ و اگر نه، کسب حدی از استقلال و توانمندی اقتصادی اثری بر دیگر ابعاد زندگی‌شان گذاشته است؟

چون کار ما اینترنتی بود، فقط چیزهایی را می‌دیدیم که بازنمود بیرونی‌اش را خودشان نشان می‌دادند. مشاهده‌گر در محل نبودیم. هرچه خودشان تعریف می‌کردند. این را باید در نظر گرفت. ولی این اتفاق می‌افتاد؛ مثلاً، یک بار که در حاشیه دریاچه ارومیه با حمایت یوان‌دی‌پی<sup>۳۱</sup> کارگاه برگزار کردیم، گروهی از زنان که آنجا آمده بودند واقعاً اولین بارشان بود که تنهایی سفر کرده بودند. تنهایی آمده بودند تا در این کارگاه شرکت کنند. هرچند اینکه چون طرح دولتی بود و اعتمادی بود هم تأثیر داشت، ولی با وجود این تا حالا (آن موقع) تنهایی سفر نرفته بودند و این برای خودشان خیلی احساس لذت‌بخشی داشت. ما، آنجا صحبت که می‌کردیم، این را خیلی می‌گفتند که میزان اثرگذاری‌شان در تصمیم‌گیری‌های لاقط مربوط به خودشان بیشتر شده در خانواده و درباره این فکر می‌کردند که چطور به بقیه زنان کمک کنند تا آن‌ها هم وارد کار شوند و آن‌ها هم اگر خانواده‌شان مخالف است، چطور خانواده‌ها را راضی کنند که مشابه این‌ها کار کنند. ضمناً به این نکته باید توجه کرد که فعالیت‌های خرد ما تحت سیطره جامعه کلان‌تر است. متأسفانه این فعالیت اقتصادی، که در دوره‌ای رو به بهبود بود، الان دیگر، تحت شرایط اقتصادی بدی که هستیم، آن‌طور نیست. آدم‌های جدید نمی‌توانند معمولاً کارشان را شروع کنند و کسانی هم که قبلاً شروع کرده بودند خیلی‌هاشان به مشکل برخورد کرده‌اند. اوضاع زیاد جالب نیست به‌طور کلی. تا زمانی که می‌توانستند کار کنند، اثرات مثبت داشت.

چه عواملی باعث شد که الان دیگر نمی‌توانند ادامه بدهند؟

ما با گروه‌های مختلفی در شهرها و روستاهای گوناگون کشور کار می‌کردیم. از سال ۹۸ روندهایی شدت گرفت که موجب تضعیف امکان فعالیت‌ها شد. تلگرام که فیلتر شد و کرونا که آغاز شد و تورم که به میزان زیادی شروع کرد جهشی بالا رفتن، این سه عامل کنار هم باعث شدند کسب‌وکارهای زیادی تعطیل شوند. کسانی بودند که خانواده‌شان می‌گفت حالا به خاطر دو قران چهار هزاری که درمی‌آوری نرو بازار کرونا می‌گیری؛ همه‌مان را به کشتن می‌دهی؛ یعنی یک بهانه معقولی برای کنترل داشتند. یعنی اگر تا قبلش کنترل یک مقدار سخت بود، الان دیگر راحت شد. از آن طرف، تورم و فیلترینگ شدت گرفت. بعضی‌ها بودند که کانال داشتند، اما اینستاگرام نداشتند، چون خانواده با اینستاگرام مشکل داشت و خب کار این‌ها تعطیل شد. از آن طرف، تورم - که به مرور بیشتر و بیشتر شد - اثرش را گذاشت، چون مواد اولیه مدام گران‌تر می‌شد و هر دقیقه قیمتش عوض شد. این‌ها هم یک سری دیگر را از حیطة کار خارج کرد. از طرف دیگر، وضعیت اینترنت بدتر شد. اینستاگرام فیلتر شد. این باز عده دیگری را از مسیر کار خارج کرد. خریدن موبایل چقدر سخت شد! یعنی اگر قبلاً خانم‌ها می‌توانستند، با دوسه ماه کارکردن، برای خودشان موبایلی بخرند که دوربینی با کیفیت معقول داشته باشد، الان واقعاً آن قدر ساده نیست موبایل خریدن. یعنی آن فرودستانی که سعی می‌کردند از اینترنت استفاده کنند تا شاید کمی استقلال اقتصادی و کمی برابری در فرصت به دست آوردند، به میزان زیادی به این علل از صحنه بیرون رانده شدند.

آن کسانی که از چند سال پیش با ایشان در ارتباط بودید؛ راه‌های دیگری هست که بتوانید کارتان را با آن‌ها ادامه دهید؟ یا مثلاً خودشان جدای از کار شما خلایقی به کار برده‌اند تا بتوانند ادامه دهند؟

بعد از فیلترشدن اینستاگرام و تلگرام و واتسپ و همه این‌ها، شهریور سال گذشته (۱۴۰۱) کلاً کار با مدل قبلی را متوقف کردیم و یک سری آموزش‌ها و توصیه‌ها آماده کردیم که چطور می‌توانید در فضای حقیقی کارتان را ادامه دهید و محصولاتتان را برای فروش بگذارید؛ مثلاً چند نفری با همدیگر سعی کنید جاهای مناسبی مثلاً آرایشگاه‌ها را پیدا کنید. چنین دستورات عمل‌های پیشنهادی‌ای [را به کار می‌بردیم]، ولی واقعیت این است که محصولات دست‌ساز خیلی ضروری نیستند؛ به طور کلی که بگوییم کفش قیمتی زیادی دارد و هرچقدر برود بالا، مشتری‌اش را خواهد داشت. شاید برای گروهی که محصولات لوکس دست‌ساز درست می‌کند و جاهای خیلی لوکس عرضه می‌کند، این طور باشد، ولی گروه‌هایی که ما با آن‌ها کار می‌کردیم محصولات دست‌ساز خیلی لوکس نمی‌ساختند و برای این‌ها قطعاً بازار کوچک و کوچک و کوچک‌تر می‌شود. حالا ما در آینده می‌خواهیم سعی کنیم کمک کنیم کسانی که امکانش را دارند آموزش در زمینه‌های دیگر بگیرند، مثلاً خدمات؛ مثلاً یاد بگیرند کولر تعمیر کنند. امکان کار پیدا کردن در این زمینه‌ها بیشتر است تا صنایع دستی غیرکاربردی. حالا اینکه در این شرایط اقتصادی خراب بتوانیم این کار را کنیم یا نه، نمی‌دانم.

این شکل امور خدماتی و فنی هرچند همیشه موردنیازند، چقدر زنان دستشان باز است که انجام دهند و در جامعه پذیرفته شوند؟

بیشتر کسانی که در پروژه‌های توانمندسازی کار می‌کنند می‌گردند، روی همان چیزی که هست، کار را شروع می‌کنند و دلایلی هم برایش دارند دیگر. این طوری آسان‌تر کار پیش می‌رود واقعاً. بر توان فعلی فرد تکیه می‌کند. ولی اگر دید کلان‌تر داشته باشی، این کار شاید از لحاظ اجتماعی بهتر باشد. من البته دارم تئوری‌اش را می‌گویم که چگونه فکر می‌کنیم. در حیطه عمل، باید دید چطور [پیش می‌رود]، چون یکی از چیزهایی که می‌تواند کمک‌کننده باشد این است که از تورم یک جنسیت خاص در یک حیطه خاص شغلی جلوگیری کنیم. اگر، مثلاً بخش بزرگ صنایع دست‌ساز زنان هستند، بعد یک‌هفته می‌بینیم در این بخش کار پاره‌وقت خیلی زیاد هست، دستمزد پایین خیلی معمول است، بیمه وجود ندارد و همه این کم‌وکاستی‌ها که می‌بینی در آن بخش جمع شده. اگر بتوانی کمک کنی به جابه‌جا کردنش و به پذیرشش از طرف جامعه و فعالیت‌های ترویجی انجام دهی در این زمینه، برای کل جامعه، در حرکت به سمت برابری و عدالت بیشتر بهتر خواهد بود؛ برای زنان هم از حیث اقتصادی بهتر خواهد بود؛ اینکه بتوانند یک جوری از این قرارگرفتن در ارتش ذخیره جلوگیری کنند و بروند جاهای دیگر.

. شما جامعه هدفتان را، پس از اجرای برنامه هایتان، تا کجا دنبال می‌کنید؟ در واقع پایداری اثرات فعالیتتان را تا چه زمانی یا تا رسیدن به چه هدفی می‌سنجید؟ و معیارهایتان چیست؟ وقتی به چه نقطه‌ای می‌رسید، رضایت نسبی دارید؟

این مدل کارها هم انجام دادند سخت است و هم ارزشیابی‌شان. برای ما باز هم سخت‌تر بود، چون در محل نبودیم و در فرایند مشاهده، شریک نبودیم. برای ما ادامه پیدا کردنش یک نکته بود، خصوصاً درباره گروه‌ها. اینکه کار را ادامه می‌دهند و از هم نمی‌پاشند، چون خیلی پیش می‌آمد که آن‌جی‌اوها گروه تشکیل می‌دادند و پس از مدتی از هم می‌پاشید. اینکه گروه بتواند ادامه دهد، به شکل گروهی کار کند، پروژه بگیرد، جلو برود، محصول جدید تولید کند نشانه بود. برای ما اعتماد به نفس و خروجی‌های مربوط به آن هم مهم بود. مثلاً ما دخالت‌کننده نبودیم. درباره صنایع دستی دو رویکرد کلی وجود دارد: یکی اینکه طراحی‌ها را کلاً باید عوض کرد؛ طراحی‌های جدید کاربردی درست کنیم؛ جدید و مدرن باشد تا بازار بخواهدش. رویکرد دوم این است که همه چیز را به شکل کهن و سنتی خودش نگه داریم و نگذاریم هیچ چیز تغییر کند تا اصالت خودش را حفظ کند. ما به هیچ‌کدام این‌ها عقیده نداشتیم. چون معتقد بودیم گروه‌هایی که ما با آن‌ها کار می‌کنیم وظیفه ندارند موزه زندگی ما باشند و همه چیز را به همان شکل قدیمش ادامه بدهند تا ما لذت ببریم. هر آدمی باید آزادی این را داشته باشد تا در زمان خودش تغییراتی که دلش می‌خواهد را اعمال کند در چیزهایی که درست می‌کند و اثر و نقش خودش را بزند در محصولی که دارد تولید می‌کند. گذشتگان هم همین کار را کرده‌اند. این طور نبوده که هرچیز را، به همان شکل که بوده، صرفاً ادامه داده باشند. درباره طراحی هم، این ما نبودیم که طراحی جدید می‌کردیم، چون درست است که ما دنبال بازار داشتن این محصولات بودیم، اما این رویکرد منجر به قدرتمند شدن آن زنان نمی‌شد. چون [در آن صورت] طراحی را کسی از بیرون برایشان انجام می‌داد. ما کاری که می‌کردیم این بود که خیلی بازخورد می‌دادیم؛ مثلاً می‌گفتیم این محصولی که شما فرستادید؛ آدم‌های زیادی گفتند دستبندی که پارچه‌اش سفید باشد زود کثیف می‌شود؛ ما این را نمی‌خریم. یا اندازه‌های این‌ها اگر قابل تنظیم باشد، خوب است؛ مثلاً پیشنهاد می‌دادیم این ترکیب جالب است. آنچه می‌توانست برای ما نشانه خوبی باشد این بود که خودشان یک چیز تازه‌ای خلق کنند؛ یعنی براساس بازخوردها یک کار جدید تولید می‌کردند. این برای ما نشانه پیشرفت محسوب می‌شد.

. تاکنون به مواردی برخوردیده‌اید که مردان خانواده، در برابر کسب و کار زنان مقاومت کرده باشند؟ چه علت‌هایی داشته؟ یا مثلاً زن نتوانسته باشد بر داشتن درآمد خودش و نحوه هزینه کردن آن اختیار و نظارت کامل داشته باشد؟ در چنین مواردی، چطور پیش‌رفته‌اید؟

در این مورد هم، چون ما در محل نبودیم، خیلی این‌ها را نمی‌دیدیم تا درباره‌شان صحبت کنیم. یک ارتباط اینترنتی داشتیم. برای بسیاری از ما خیلی طبیعی شده که از طریق اینترنت با دوستانمان حرف می‌زنیم و درد دل می‌کنیم، ولی برای خیلی‌هایی که با آن‌ها آنلاین حرف می‌زدیم، آن قدر طبیعی نبود که با اینترنت بنشینیم با کسی صحبت کنی. اما، در کارگاه‌های حضوری که گاهی اوقات موفق می‌شدیم بگذاریم، مواجه می‌شدیم با آدم‌هایی که [شوهر/پدر/برادر] را می‌گفت کار کنی ایراد ندارد، ولی در اینستاگرام کار نکن؛ آنجا محیطش خوب نیست یا مثلاً کار کند، ولی شماره‌اش را نگذارد، برود جور دیگری بفروشد. این‌ها را مواجه شدیم و البته از طرفی معمولاً کسانی با ما کار می‌کردند که از قبل شروع کرده بودند. این طوری نبود که از صفر باشند، ولی تمایل به کنترل را ما می‌دیدیم. اینکه کار می‌کنی، اما آن طوری کار کن؛ این طوری کار نکن، اینجا برو آنجا نرو. این‌ها زیاد پیش می‌آمد. یک چیز دیگر هم که با آن مواجه می‌شدیم: کسانی که با آن‌ها کار می‌کردیم اکثراً در خانه مشغول بودند و این برایشان کار را سخت می‌کرد. وقتی در خانه کار می‌کنی، از جهتی زمان کار و زندگی در هم می‌پیچد و جدا کردنش همکاری خانواده را می‌خواهد که معمولاً هم نیست؛ خصوصاً برای کسانی که بچه دار بودند. یکی از آرزوهای کسانی که بچه داشتند این بود که کاش فضای جدایی را برای کار داشتند، ولی خب، به خاطر گرانی فضا و اجاره و این‌ها، عملاً برایشان فراهم نبود. مشکل دیگر این بود که کار در خانه امکان به رسمیت شناخته شدن کار را سخت می‌کند. زنی که بیرون از خانه می‌رود کار می‌کند، لااقل بعضی خانواده‌ها او را، به عنوان کسی که کار می‌کند و حالا ادیتش نکنیم، به رسمیت می‌شناختند، ولی داخل خانه که بود، کار را خیلی سخت می‌کرد. مثلاً یک‌هو مهمان می‌ریزد در خانه و طرف از خودش می‌پرسد با این وضعیت سفارش را چطوری تمام کنم و..؟ چنین مواردی پیش می‌آمد.

.این جور مواقع مداخله‌ای می‌کردید یا رهنمودی می‌دادید یا مرامنامه‌ای داشتید که دخالت در زندگی شخصی‌شان به حساب می‌آمد و کاری نمی‌کردید؟

اگر از ما می‌پرسیدند در این زمینه و کمک می‌خواستند، ممکن بود راهنمایی کنیم، ولی معمولاً خیلی شخصی پیش نمی‌آمد در این باره با کسی صحبت کرده باشیم. ولی یادم است ما فصلنامه دست‌دست داشتیم؛ آنجا یک شماره مقاله طولانی‌ای داشتیم از مصاحبه با تولیدکنندگان خودمان؛ آن‌ها اتفاقاتی را که برایشان افتاده تعریف کرده بودند. خیلی از این‌ها را در آن فرایند مواجه شدیم، ولی چون برای دست‌دست مسئولیت ترویجی قائل بودیم، سعی می‌کردیم مطالب آموزشی و ترویجی را از طریق شبکه‌های اجتماعی مان منتشر کنیم؛ مثلاً می‌نوشتیم، اگر امکان دارد، شمایی که در خانه کار می‌کنید زمان کار و خانه‌داری را جدا کنید و با اعضای خانواده صحبت، و سعی کنید قانع‌شان کنید که همراهی کنند. بعضی جاها ممکن بود، مثلاً برای طبقه متوسط، جواب بدهد چنین راهکارهایی. ولی واقعیت این است که خیلی اوقات در بعضی موارد هیچ راهکاری وجود نداشت؛ مثلاً طرف در یک اتاق کوچک در فقر دارد زندگی می‌کند و چهار تا بچه دارد. با چنین موردی چه کار می‌توانستیم کنیم؟

فعالیت‌های اجتماعی شبیه دست‌دست همواره در این خطر هستند که نگاهی بالا به پایین و بیرونی به جامعه هدف خود داشته باشند. شما، برای شناخت این مسئله و دوری از چنین مواضعی و نقد خود، چه کار می‌کنید؟

یکی اینکه با همکارانمان ارتباط مستمر داشتیم و به طور مستمر، گزارش می‌دادیم به کسانی که با آن‌ها کار می‌کردیم؛ مثلاً فلان کار را کردیم، فلان ایده را برای آینده داریم، فلان فکر جواب داد، بهمان فکر نتیجه نداد و... یعنی سعی می‌کردیم مدام باهمدیگر در گفت‌وگو باشیم. از طرف دیگر اینکه بر مبنای اعتماد دو طرف پیش می‌رفتیم. وقتی همه چیز را شما گردن بگیری، انگار شما برتر و بالاتری. ما سعی می‌کردیم مقام جداگانه‌ای نداشته باشیم و این طور بود که من خواهری‌ام که کنار تو هستم و می‌خواهم با تو کار کنم. یک وقت‌هایی آدم دلش می‌خواست این طور عمل کند که مشکل یا ضرری را که پیش آمده کامل ما گردن بگیریم، اما این کار را نمی‌کردیم تا این اتفاق نیفتد و بر مبنای این جلو برود که یک مشکلی پیش آمده دوتایی باهم حلش می‌کنیم. مورد دیگر اینکه سعی می‌کردیم مستقیم بهشان رهنمود ندهیم؛ مثلاً جزوه نفرستیم. بلکه بازخورد بدهیم یا درباره مشکلات کسب و کارها یک سری توضیحات کلی یا اینفوگرافی در شبکه‌های اجتماعی مان منتشر می‌کردیم و حالا می‌گفتیم طرف این را می‌بیند و آن چیزی را که لازم دارد خودش می‌گیرد. سعی می‌کردیم به این شکل جلو برویم تا نگاه از بالا نداشته باشیم. نکته دیگر اینکه بسیاری از کسانی که می‌خواهند در حیطه‌های اجتماعی کار کنند فکر می‌کنند مسئله فقط اقتصادی است؛ درحالی‌که این اصلاً در کارآفرینی اجتماعی حاکم نیست. حواسشان نیست که در هر جامعه درهم‌تنیدگی نابرابری‌ها را داریم. باید حواسمان به این درهم‌تنیدگی نابرابری‌ها باشد تا اگر نمی‌توانیم با همه آن‌ها بجنگیم و برابری را کامل محقق کنیم - که طبیعی است برای یک سازمان کوچک که نتواند این کار را کند - نابرابری را لااقل تقویت نکنیم. من خیلی دیدم این مواردی را که جایی کار می‌کنند؛ می‌روند با اشخاص زبروزرنگ روستا شروع می‌کنند به کارکردن و پروژه را تمام می‌کنند و خداحافظ؛ تمام! این به قدرتمندهای روستا کمک می‌کند قدرتمندتر شوند. بله ممکن است آن آدم، نسبت به کسی در تهران، قدرت کمتری داشته باشد و این پروژه به او کمک کرده، برای بهبود زندگی‌اش، ولی واقعیت این است که تغییر خاصی در آن جامعه رخ نداده. دیدن این‌ها مهم است. یک وقتی تو نمی‌توانی واقعاً کاری کنی، اما وقتی می‌بینی، دیگر یک سری کارها را نمی‌کنی. یک چیزهایی را خراب نمی‌کنی، در یک چیزهایی وارد نمی‌شوی و دخالت نمی‌کنی. لااقل می‌شود تلاش کنی که آسیب نزنی. نابرابری جدیدی تولید نکنی. نابرابری‌های موجود را تقویت نکنی.

- چه نکته مهم و جالبی! کاملاً معلوم است که از تجربه برآمده.

کار اجتماعی در ایران، کسی که وجه اجتماعی کار برایش پررنگ تر باشد و اسپانسر مالی هم نداشته باشد، بسیار دشوار است. چون ما، از طرفی نمی‌خواهیم با دولت کار کنیم، از آن طرف نمی‌خواهیم استقلالمان را از دست بدهیم؛ در وضعیت کنونی کار بسیار سخت است. کسب‌وکار سودمحور هم الان خیلی دشوار شده؛ چه رسد به کسب و کاری که سودآوری اولویت اول شما نباشد.

. اشاره کردید که همکاری کوچکی با یوان دی پی داشتید. از نظر شما چه نقدهایی شامل حال سازمان‌های بین‌المللی‌ای است که دغدغه توسعه دارند؟

این پروژه‌ها، چون زمان بسیار محدودی داشتند، خیلی چیزهای عجله‌ای درهم و رها شده‌ای می‌شدند؛ مثلاً اکثر پروژه‌هایی که در این قالب انجام می‌شوند از جایی تأمین می‌شوند و می‌گویند بروید جایی فلان کار را کنید. این‌ها نهایتاً یک سال فرصت دارند و در نتیجه، از فرمول ثابتی پیروی می‌کنند. سریع برویم آنجا، سریع گروهی تشکیل بدهیم و سریع کار را شروع و تمام کنیم. یعنی چیزی قوام پیدا نمی‌کند. الان تقریباً همه پروژه‌ها این جوری‌اند که آدم‌ها را، در همان شرایطی که هستند، نگه می‌دارد. پروژه‌ای یادم است در یکی از کشورهای آمریکای لاتین بود: به دخترانی که دوست داشتند کدنویسی موبایل یاد بگیرند، این را به آن‌ها یاد می‌داد و مثلاً کمکشان می‌کرد برای کار پیدا کردن. خوب این خیلی جابه‌جاکننده است. این اتفاق اینجا نمی‌افتد. نمی‌گوییم هم حتماً این رویکرد کافی است، ولی خوبی‌اش این است که اثرات اجتماعی خیلی زیادی نه فقط روی آن آدم، بلکه روی کل اجتماع اطرافش می‌گذارد. از طرف دیگر، وقتی پروژه زمانش کوتاه است، اوایی که دارد انجامش می‌دهد، حتی اگر هم بخواهد، معمولاً نمی‌تواند برای کاهش نابرابری‌های موجود در آن جامعه کار خاصی بکند، چون ناچار است برمبنای توان کنونی افراد سریع کار را جلو ببرد. پس ناچار است با قدرتمندترین اشخاص/اقشار شروع کند؛ درحالی‌که اگر این‌ها زمان زیادی داشته باشند و بتوانند روی پیدا کردن مسائل واقعی کار کنند، ممکن است هم کسب‌وکار متفاوتی شکل بگیرد و هم گروهی که تشکیل شده پایدار باشد و پس از پایان پروژه، از هم نپاشد و حتی آدم‌های بیشتری به تدریج به آن بپیوندند؛ مثلاً اگر فرد دارای معلولیتی در آن جامعه هست، او هم بپیوندد یا من کنار او بروم.

**مصاحبه‌هایی که فائزه درخشانی به آن‌ها اشاره کرده است در این لینک‌ها در دسترس‌اند:**

«مصاحبه با تعاونی زنان قره‌قوزلو از آذربایجان، عروسک‌هایی برای دریاچه»:

<http://dastadast.ir/%d9%85%d8%b5%d8%a7%d8%ad%d8%a8%d9%87-%d8%a8%d8%a7-%d8%aa%d8%b9%d8%a7%d9%88%d9%86%db%8c-%d8%b2%d9%86%d8%a7%d9%86-%d9%82%d8%b1%d9%87%e2%80%8c%d9%82%d9%88%d8%b2%d9%84%d9%88-%d8%a7%d8%b2-%d8%a2%d8%b0/>

«زنان از کسب‌وکارشان می‌گویند»:

## رویارویی کنشگران با تابوهای عادت ماهانه در پاکستان<sup>۳۲</sup>

رویارویی با تهدیدها و ازخودبیگانگی،<sup>۳۳</sup> در کشوری که تابوهای حوزه سلامت زنان حقوقشان را محدود می‌کند، آنان را به سوی آگاهی از قاعدگی<sup>۳۴</sup> سوق می‌دهد.

نویسنده: صنم ماهر

مترجم: حورانیک بخت



بشرا مهنور از دادگستری ماهواری با جوامع سیل‌زده در فولیجی، بلوچستان، در اکتبر ۲۰۲۲ کار می‌کند.

[با اجازه از دادگستری ماهواری]

## تهول، پاکستان

نوامبر سال گذشته، راضیه را در یک کارخانهٔ برنج در تهول، در استان سند، ملاقات کردم. یک آژانس کمک‌رسانی بین‌المللی، بسته‌هایی مراقبتی را در میان خانواده‌های این ناحیه توزیع می‌کرد؛ خانواده‌های آسیب‌دیده از سیل‌هایی که در تابستان سال ۲۰۲۲ در سراسر این استان رخ داده بود. راضیه سرش را با دوپاتای<sup>۳۵</sup> قرمز رنگی با گل‌دوزی‌های سفید در امتداد حاشیه‌اش پوشانده بود، صورتی کوچک داشت، به چشمش سُرمه کشیده بود و پیرسینگی طلایی قوس‌بینی‌اش را دربرمی‌گرفت. وقتی سنش را از او پرسیدم، سرش را که حرکت می‌داد، مهره‌های طلایی کوچکش تکان می‌خورد. از روی حدس و گمان، گفت که ۲۵ ساله است، اما جوان‌تر به نظر می‌رسید. او چهار فرزند داشت.

۳۲. منبع: <https://www.aljazeera.com/features/2023/5/28/the-activists-confronting-period-taboos-in-pakistan>

۳۳. دوری و جدایی از خود. م.

۳۴. دیگر واژه‌های معمول برای این مفهوم در زبان فارسی: عادت ماهیانه، پرپود، رگل، حیض، دشتان و ماهینگی. م.

۳۵. دوپاتا شال سنتی زنان در شبه‌قارهٔ هند و جنوب آسیاست. م.



هنگامی که سیلاب وارد روستای آن‌ها شد، بسیاری از مردم خانه‌های خود را ترک کردند و در نزدیک‌ترین جاده اصلی به دنبال سرپناهی رفتند. با ادامه یافتن باران، آن‌ها در چادرهای موقت یا زیر سقف آسمان چمباتمه زدند. از راضیه درباره روزهای سپری شده در جاده پرسیدم. چطور از عهده بچه‌هایش برآمده بود؟ به من خیره شد. سؤال احمقانه‌ای کرده بودم.

گفت: «شوهرم یک ورقه پلاستیکی و چند چوب به خانه آورد و به من گفت که برای خودم و بچه‌ها سرپناه درست کنم. او به من اجازه نداد خانه‌مان را ترک کنم.» راضیه مجبور شد از این ورقه برای پوشاندن سرشان استفاده کند، زیرا باران از پشت بام کاهگلی می‌بارید و آب وارد خانه آن‌ها می‌شد؛ با این حال، آن‌ها نتوانستند خانه‌شان را ترک کنند. شوهر راضیه می‌گفت مردان زیادی از اهالی روستایشان و اطرافیان‌شان در جاده‌اند. امکان زندگی در میان آن‌ها وجود نداشت؛ هیچ دیواری زن و مرد را از هم جدا نمی‌کرد. راضیه گفت: «مردانمان به ما اجازه نمی‌دهند به این شکل از خانه خارج شویم.»

میزان بارش در فصل باران‌های موسمی سال گذشته، از ژوئن تا سپتامبر، بی سابقه بود. اوت، سه برابر میانگین ملی سی ساله، بارندگی داشت. استان‌های سند و بلوچستان بیشتر از بقیه استان‌ها آسیب دیدند. [...] شری رحمان، کاردار مرکزی تغییرات اقلیمی، در آن زمان گفت: «یک سوم پاکستان زیر آب است.»

پاکستان به شکلی بی سابقه به کمک نیاز داشت. سازمان ملل متحد تا اکتبر ۸۱۶ میلیون دلار کمک درخواست کرد. در ماه نوامبر، زمانی که من از روستاهای سند و بلوچستان بازدید کردم، خانواده‌ها هنوز در کنار برخی از جاده‌های اصلی زیر چادرهایی فرسوده، که نام سازمان‌های امدادی روی آن‌ها نوشته شده بود، تجمع کرده بودند. از آنجاکه سازمان‌های بزرگ محلی و بین‌المللی، که معمولاً هماهنگ‌کننده‌های مرد محلی حاضر در موقعیت آن‌ها را اداره می‌کنند، نیازهای میلیون‌ها تن را ارزیابی می‌کنند، دیگران از دیدن زنانی مانند راضیه شگفت‌زده می‌شوند. **بر اساس تخمین‌ها، در ماه سپتامبر ۷۳۰۰۰ زن زایمان می‌کنند. آن‌ها به پرستاران متخصص زایمان، مراقبت، و حمایت از نوزاد نیاز داشتند، اما بسیاری از زنان اجازه نداشتند خانه‌های خود را ترک کنند و برای دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی یا سفر با آن‌ها به «اردوگاه‌های پزشکی»<sup>۳۶</sup> به شوهر یا به پدر وابسته بودند. سپس این سؤال در مورد نیازهای اساسی‌تر مطرح شد: ۸٫۲ میلیون زن در سنین باروری، که در مناطق سیل‌زده زندگی می‌کردند، چگونه نیازهای خود را در دوران قاعدگی برطرف می‌کردند؟ چه کسی به این موضوع توجه می‌کرد؟**



زنان وسایلی را حمل می‌کنند که پس از باران‌های شدید موسمی در منطقهٔ قمبر شهدادکوت در استان سند پاکستان در سپتامبر ۲۰۲۲ از خانهٔ سیلزدهٔ خود نجات داده‌اند. [عکس از فرید خان]

### دادگستری ماهواری

در ماه ژوئیه، آنام خالد، دانشجوی ۲۴ سالهٔ مهندسی معماری در مولتان، شهری در استان پنجاب جنوبی، پیامی را در فیس‌بوک منتشر کرد و در آن، برای جمع‌آوری تجهیزات، کمک خواست. آنام به یاد می‌آورد: «من برای هرگونه کمک مالی یا کمکی در مورد محصولات مخصوص قاعدگی درخواست دادم.» او فوراً پاسخی از بشرا ماهنور، ۲۲ ساله، دانشجوی روان‌شناسی در دانشگاهی در لاهور، دریافت کرد. این دو قبلاً همدیگر را ملاقات نکرده بودند. بشرا نوشت: «بیایید این کار را با هم بکنیم.»

در جریان سیل سال ۲۰۱۰، آخرین باری که پاکستان چیزی شبیه به فاجعهٔ فعلی را پشت سر گذاشت، بشرای ۱۰ ساله همراه مادرش، که داوطلب کمک بود، از یک اردوگاه امدادی در شهر خیرآباد بازدید کرده بود. دختری که روی لباسش لکه‌های خون بود از کنار آن‌ها رد شد. تازه اولین قاعدگی‌اش بود و گفت هیچ‌کس برایش توضیح نداده، که چه اتفاقی در بدنش افتاده است. از عادت ماهیانه خبر نداشت و لوازمی در دسترسش نبود. بزرگ‌سالانی که به او نزدیک بودند دیوانه‌وار در اردوگاه به دنبال کمک یا سرپناه بودند. بشرا نمی‌توانست به آن دختر فکر نکند.

بشرا و آنام تصمیم گرفتند گروهی را برای درخواست ضروریات بهداشتی قاعدگی، مانند پد و لباس‌زیر، تشکیل دهند. آن‌ها تدارکات را بسته‌بندی کردند و با گروه‌های کمک‌رسانی محلی هماهنگ کردند تا بسته‌ها را به زنان سند و بلوچستان برسانند. ایشان نام گروه را عدالت ماهواری<sup>۳۷</sup> گذاشتند. ماهواری در زبان اردو به معنای قاعدگی است.

یک صفحه گوفاندمی<sup>۳۸</sup> و یک حساب توییتری هم ساختند.

هنگامی که با مردان هماهنگ کننده نیروهای امدادی در هر دو استان تماس گرفتند، اغلب پاسخی یکسان دریافت کردند: «بی بی<sup>۳۹</sup> [خانم]، ما نمی‌خواهیم در این کار با شما همراهی کنیم.» مردان نمی‌خواستند کاری به لوازم قاعدگی داشته باشند.

بشرا و آنام با رابط‌های خود تماس گرفتند و امدادگران دیگری را پیدا کردند که مایل بودند به آن‌ها کمک کنند تا با زنان در اردوگاه‌ها و روستاها صحبت کنند. آن‌ها فهمیدند که زنان در دوره عادت ماهیانه خود از هرچیزی که می‌توانند پیدا کنند استفاده می‌کنند: ماسه، برگ‌های خشک، سرگین گاو و پارچه. در جاهایی که آب را کد مانده بود، جایی برای شستن یا خشک کردن پارچه نداشتند. آن‌ها با مادری در لسبیله صحبت کردند که دخترانش از پارچه کهنه مشترکی استفاده می‌کردند.

در گذشته، آنام، درنقش یک کنشگر، با جامعه ترنس در مولتان کار کرده بود. اکنون فعالان ترنس با او تماس گرفتند و فضایی را برای دادگستری ماهواری در اختیارش گذاشتند تا به کارهایشان رسیدگی کند و کمک‌های مالی را ذخیره کند. اعضای جامعه ترنس به داوطلبان محلی - از جمله پدر و دختر، زن و شوهر و زنان جوان - پیوستند تا لوازم را بسته‌بندی کنند. بشرا و آنام، با کمک ماماها و پزشکانی که به مناطق آسیب دیده سفر می‌کردند و رابط‌های محلی که کار امدادی در مقیاس کوچک را هماهنگ می‌کردند، ظرف چند هفته بسته‌های بهداشتی (پد، لباس زیر، صابون و مواد شوینده) را برای ۲۲۲ زن در بلوچستان ارسال کردند.

#### 38. GoFundMe

یک بستر تأمین مالی جمعی انتفاعی آمریکایی است که به افراد اجازه می‌دهد برای رویدادهایی شاد، مانند جشن و فارغ‌التحصیلی، یا اتفاقات ناگوار، مانند تصادفات و بیماری‌ها، مبالغی را جمع‌آوری کنند. م.  
۳۹. در زبان هندی، برای صداکردن زن متأهل استفاده می‌شود - م.



سمت چپ: دانشجویان دانشکده پزشکی و پزشکان جوان داوطلب با عدالت ماهواری آموزش‌های اولیه بهداشت قاعدگی را ارائه می‌دهند و به افراد آسیب‌دیده از سیل در راجن پور، پنجاب، لوازم پی‌ریود می‌دهند. سمت راست: آنام خالد با داوطلبان جامعه ترنس‌ها در مولتان، پنجاب، بسته‌های کمکی پی‌ریود را آماده می‌کند. [با اجازه از دادگستری ماهواری]

### درست کردن بسته‌های لوازم بهداشتی

مدتی است که سازمان‌های کمک‌رسان بین‌المللی به «مدیریت بهداشت قاعدگی»،<sup>۴</sup> در حکم بخش مهمی از تلاش‌های امدادی، توجه کرده‌اند. [...] مدیریت بهداشت قاعدگی شامل دسترسی به توالت‌های امن و خصوصی و آب تمیز، مواد بهداشتی مانند پارچه یا پد و وسایل دفع این مواد می‌شود. بشرا و آنام اولین دسته از بسته‌هایی را که با پدهای تجاری ارسال کردند «اقدامی اورژانسی» در نظر گرفتند. همان‌طور که برای دور دوم آماده می‌شدند، با امدادگران و متخصصان زنان صحبت می‌کردند تا نیازهای زنان را بهتر درک کنند. آن‌ها هرگز [چنین روزهایی را] تصور نمی‌کردند. بشرا توضیح داد: «هرگز فکر نمی‌کردم که من، زنی جوان در خوابگاه دانشگاه در شهری بزرگ، بفهمم که زنی آسیب‌دیده از سیل در روستاهای سند ممکن است به چه چیزی نیاز داشته باشد.»

برای مقابله با این انتقاد که زنان نمی‌دانند چگونه از پد استفاده کنند، یک اطلاعات تصویری چاپی ساختند که نحوه استفاده و دورانداختن پدها را توضیح می‌داد. این اطلاعات تصویری چاپی را به هر بسته از لوازم اضافه کردند. پس از اینکه فعالان و امدادگران آن‌ها را با زنان در اردوگاه‌ها یا درمانگاه‌های پزشکی مرتبط کردند، متوجه شدند که برخی ملحفه‌های نخی قابل استفاده مجدد و قابل شست‌وشو یا پارچه حوله‌ای بنددار را ترجیح می‌دهند. آن‌ها ویدیوهایی را در توئیتر بارگذاری کردند که به مردم نشان می‌داد چگونه لوازم یک بسته را برای تشویق

کمک‌های مالی مستقل کنار هم قرار دهند. در نهایت، آن‌ها چهار نوع بسته لوازم را براساس گفت‌وگو با زنان در مناطق آسیب‌دیده ایجاد کردند. با نزدیک شدن به فصل زمستان، شال، ژاکت و جوراب را به بسته‌ها اضافه کردند. بعد از اینکه بشرا با زنی در اردوگاه در بلوچستان ملاقات کرد که درخواست شانه داشت، آن‌ها تصمیم گرفتند یک جعبه خیاطی، شانه و آینه هم به بسته‌ها اضافه کنند.



عدالت ماهواری با کمک ماما‌های محلی در درهٔ مراد جمالی، بلوچستان،  
در مارس ۲۰۲۳ لوازم پریود را توزیع می‌کند. [با اجازه از دادگستری ماهواری]

## واکنش متقابل

دادگستری ماهواری تنها سازمانی نبود که روی چنین کمک‌هایی کار می‌کرد، اما از بشرا و آن‌ها به سرعت در رسانه‌های اجتماعی انتقاد کردند؛ آن‌ها خشم مردم را برانگیختند، زیرا درخواست‌های آن‌ها برای کمک‌های مالی به شکلی گسترده هم‌رسانی شد و آن‌ها در رسانه‌های بین‌المللی به نمایش درآمدند. مردم عصبانی بودند که آن‌ها روی سلامت قاعدگی تمرکز می‌کنند.

شخصی در توییتر گفت: «آیا غذا نباید در اولویت باشد؟ برای کمک متشکریم، اما انگار کاسه‌ای زیر نیم‌کاسه است.»

آن‌ها را، تحت‌عنوان زنان جوان نخبه‌گرا با اولویت‌های اشتباه، مسخره می‌کردند و بعضی پدها را با بسته‌های اصلاح یا کاندوم مقایسه می‌کردند و می‌گفتند که آن‌ها نیاز آنی نیستند.

«درحالی که مردم برای [نبود] غذا و سرپناه می‌میرند، شما سعی می‌کنید نظر خودتان را در سر زنان روستایی فرو کنید.»

«تصور کنید نیمی از خانواده‌تان بر اثر سیل مرده‌اند، گرسنه می‌میرید و دختری به شما شلوار می‌دهد و همه نجات پیدا می‌کنند.»

از آن‌ها همچنین، به علت «بدعادت کردن» زنانی که ممکن است قبلاً هرگز از پد استفاده نکرده باشند، وابستگی آن‌ها به محصولات و کنار گذاشتن لوازم «سنتی» برای گذراندن پریود و کمک به آلودگی محیط‌زیست در منطقه به علت دور ریختن پدها، انتقاد کردند.

خشم از فضاهای اینترنتی به زندگی آن‌ها سرریز شد. [...] یک روز عصر، بشرا، که در خوابگاه دانشگاه زندگی می‌کرد، از طرف مادرش تماسی داشت. او عصبانی بود. مادرش می‌خواست بداند او به چه فکر می‌کند.

بشرا و آنام درباره کارشان با خانواده‌هایشان صحبت نکرده بودند. بشرا وانمود کرد که نمی‌داند مادرش درباره چه چیزی صحبت می‌کند، اما خیلی دیر شده بود؛ مادرش او را در یک کانال خبری محلی دیده، و وحشت کرده بود.

بشرا به یاد می‌آورد: «مادرم گفت که اگر چهار خواهرم در آینده یک رشتا [پیشنهاد ازدواج] خوب دریافت نکنند، من مسئول خواهم بود. او گفت اگر به این کار ادامه بدهم، شرایط دریافت یک پیشنهاد ازدواج خوب را نخواهم داشت.»

مادرش می‌خواست بداند که چگونه آنام آن قدر گستاخ شده‌است؛ او با کار دخترش مخالفت می‌کرد، چون آنام هرگز از او برای این کار اجازه نگرفته بود. مادر آنام اصرار داشت که نام سازمان خود را تغییر دهند. آنام توضیح داد: «او

گفت چون ما از کلمه «ماهواری» استفاده می‌کنیم، بی‌شرمیم. او تهدیدم کرد که مرا از خانه بیرون می‌اندازد. او به من گفت که نمی‌توانم به خانه برگردم، مگر اینکه آن نام را تغییر دهیم.» پدر بشرا ماه‌ها از صحبت با او خودداری کرد.

منتقدان آن‌ها در مورد کار عدالت ماهواری طوری بحث می‌کردند که انگار بشرا و آنام بهداشت قاعدگی را بر نیازهای دیگر در مناطق سیل‌زده ارجح می‌دانند. مجادله‌هایی توهین‌آمیز در رسانه‌های اجتماعی مطرح شد که آیا

زنان در این مناطق به این نوع کمک نیاز دارند یا خیر. یکی از خبرنگاران مرد، که این مناظره را گزارش می‌کرد، نوشت: «زنان شهرنشین، که هیچ ارتباط منظم و طولانی‌ای با زنان ساکن روستا نداشته‌اند، در مورد نیازهای آنان

فرضیه بافی می‌کنند.»

آن‌ها نمی‌توانستند بفهمند چرا کارشان چنین واکنشی را برانگیخته‌است. بشرا به یاد می‌آورد: «من واقعاً احساس انزوا کردم. جامعه ما را پس زد و خانواده‌های خودمان از ما حمایت نکردند.» او و آنام برای حمایت به یکدیگر

برگشتند. «چیزی که ما را حفظ کرده، دوستی مان است.»



یکی از بسته‌های لوازم سفارشی امداد دوره ماهواری عدالت ماهواری [با اجازه از دادگستری ماهواری]

### ننگ درحوزه سلامت تناسلی

دکتر محسنه بیلگرامی در سال ۱۹۷۷ از دانشکده پزشکی با تخصص زنان فارغ‌التحصیل شد. ۱۴ سال طول می‌کشید تا به او آموزش دهند که چگونه آی یودی بگذارد، یک دستگاه کوچک تی شکل که برای جلوگیری از بارداری در رحم قرار می‌گیرد. او گفت: «در دانشکده پزشکی، درحوزه تنظیم خانواده به ما آموزش نمی‌دادند. استادان باید ساختار بدن را به ما آموزش می‌دادند، اما به ما می‌گفتند که خودمان مطالعه کنیم.»

او گفت که این نگرش سخیف به بدن، به خصوص بدن زنان، امروزه در کالج‌ها ادامه دارد. دکتر بیلگرامی در سال ۱۹۹۱ به «انجمن تنظیم خانواده پاکستان»<sup>۴۱</sup> پیوست و شعبه پاکستانی ام‌اس‌آی<sup>۴۲</sup> را تأسیس کرد که خدمات بهداشت باروری و تنظیم خانواده را ارائه می‌دهد. او گفت: «همکارانم به من خندیدند.» به گفته آن‌ها، این کار کاپرا (آشغال) بود. آن‌ها تحقیرآمیز به من نگاه کردند.»

او گفت که اکراه همکارانش نشانه بی‌علاقگی مداوم به سلامت جنسی و باروری بود و عمیقاً ریشه در این باور داشت که بحث درمورد چنین موضوعاتی شرم‌آور است؛ در نتیجه، سلامت باروری نادیده گرفته می‌شود، البته نه فقط درمیان پزشکان. در سال ۱۹۹۴، اولین نخست‌وزیر زن پاکستان، بی‌نظیر بوتو، در کنفرانسی بین‌المللی در قاهره در زمینه جمعیت و توسعه شرکت کرد. در آن زمان، نرخ رشد جمعیت پاکستان بیش از ۳ درصد در سال بود. بوتو از هرگونه بحث درمورد رابطه جنسی چشم‌پوشی کرد. او گفت: «مردم ما... نمی‌دانند رابطه جنسی چیست؛ بنابراین در چیزی که درباره آن نمی‌دانند زیاده‌روی نمی‌کنند.» دولت او هیچ‌کاری به زنا می‌محسنه، سقط جنین، آموزش جنسی،

41. FPAP

42. Marie Stopes International (MSI)

و دیگر موارد نداشت. تقریباً ۳۰ سال بعد، [هنوز] تغییر چندانی در نگرش دولت صورت نگرفته است: در کشوری که در آن ۳ درصد از بودجه ملی به سلامت اختصاص می‌یابد، تمرکز بر سلامت زنان را می‌توان با این واقعیت سنجد که میزان مرگ‌ومیر مادران در پاکستان، در جنوب آسیا، از بالاترین‌هاست.

[...] او از خشونت‌هایی که زنان جوانی مانند بشرا و آنام با آن مواجه‌اند متعجب نیست. چنین چیزی برایش تازگی ندارد. در سال ۱۹۵۳، زمانی که اف‌پی‌ای‌پی<sup>۴۳</sup> برای ارائه محصولات پیشگیری از بارداری راه‌اندازی شد، به ون‌های سفید آن سنگ پرتاب می‌کردند. کارمندان جمعیت ام‌اس‌آی در ابتدا لباس‌های هم‌شکل با نام سازمان می‌پوشیدند و معمولاً دو زن در محله‌ها خانه‌به‌خانه می‌رفتند. دکتر بیلگرامی گفت: «آن‌ها آن‌قدر با آزار و اذیت و خشم مواجه شدند که ما مجبور شدیم لباس‌های یک‌شکل را کنار بگذاریم و بعد، برای تأمین امنیت آن‌ها، زن و مرد را با هم بفرستیم.»



ثنا لوکاندوالا پلاکارڈ را در راهپیمایی ۲۰۱۹ اورات بالا گرفته است.

این عکس واکنش تند یکی از بازیگران را برانگیخت. [با اجازه از هر پاکستان]



## آوردن بحث به کلاس درس

در سال ۲۰۱۹، ثنا لوکاندوالای ۲۶ ساله در راهپیمایی سالانه «عورت»<sup>۴۴</sup> (زنان) در کراچی شرکت کرد. او پوستری را در دست گرفته بود که رنگ صورتی‌اش به دوپاتای او می‌آمد و لبخندی شادمانه بر لب داشت. روی پوستر او با حروف مشکی درشت نوشته شده بود: «ما هم دلی پاکستان را با پرپود می‌خواهیم.» چند ساعت بعد، وقتی به خانه رسید، تلفن خود را که دائماً می‌لرزید چک کرد؛ بازیگری مشهور عکس او را در توئیتر خود برای بیش از ۷۰۰ هزار دنبال‌کننده منتشر کرده، و با انزجار گفته بود: «هیچ برادری نمی‌تواند این پوستر را در دست خواهرش ببیند.» صندوق دریافت حساب کاربری ثنا مملو از پیام‌های مردانی شد که او را به تجاوز یا قتل تهدید کرده بودند. چهار سال بعد [از آن ماجرا]، هنوز نفسش حبس می‌شود و با یادآوری نظرهای کابران، آهسته صحبت می‌کند.

**سال قبل، ثنا با یک مدرسه غیرانتفاعی در حاشیه کراچی کار کرده بود. او وظیفه داشت با خانواده‌هایی که دخترانشان ترک تحصیل کرده بودند صحبت کند تا بفهمد چه اتفاقی برایشان می‌افتد. پرپود دخترها شروع شده بود. ثنا توضیح می‌دهد: «آن‌ها به مدرسه نمی‌آمدند، چراکه دانشی را که نیاز داشتند به آن‌ها ارائه نمی‌داد، خانواده‌ها آن‌ها را برای ماندن در خانه تحت فشار می‌گذاشتند و یا در مدرسه مسخره‌شان می‌کردند.» وقتی دخترها در خانه بیکار بودند، معمولاً والدینشان آن‌ها را به ازدواج مجبور می‌کردند. بعد از آن، ثنا با زنی آشنا شد که دخترش هنگام زایمان فوت کرده بود؛ او فقط ۱۳ سال داشت.**



شروع اجرای برنامه مدرسه هر پاکستان در سال ۲۰۱۹ بود. گروه دانش‌آموزان دختر دبیرستانی در این عکس همان موقع در سال ۲۰۲۱ در جلسه‌ای در گلمیت در منطقه گلگت، بلتستان این کشور شرکت کرده بودند.

[با اجازه از هر پاکستان]

ثنا و خواهرش سومیرا تصمیم گرفتند که روی افزایش آگاهی از قاعدگی در میان زنان در محله‌های فقیرنشین کار کنند. ثنا احساس می‌کند «اکثر زنان مرفه در پاکستان همیشه به محصولات قاعدگی دسترسی داشته‌اند و حتی اگر در خانه‌هایشان درمورد قاعدگی صحبت نمی‌شود، هرگز مجبور نبوده‌اند به این فکر کنند که زنان دیگر ممکن است چگونه عادت ماهانه خود را بگذرانند، به خصوص اگر به منابع خبری دسترسی نداشته باشند.» آن‌ها هر پاکستان<sup>۵۰</sup> را در می ۲۰۱۸ تأسیس کردند و با رهبران گروه‌ها در محله‌های کراچی برای سازماندهی جلساتی برای حضور زنان کار کردند. جلسات با زنانی شروع می‌شد که صورت‌های خود را با دوپاتا می‌پوشانند یا خجالتی بودند، اما ثنا و سومیرا را خیلی زود غرق در پرسش‌هایشان کردند؛ پرسش‌هایی درمورد همه چیز، از خشونت خانگی گرفته تا تجاوز زناشویی. آن‌ها متوجه شدند که زنان در جلسات شرکت می‌کنند، اما از آوردن دخترانشان با خود خودداری می‌کنند یا زمانی که موضوعاتی خاص مانند رابطه جنسی مطرح می‌شود، آن‌ها را از اتاق بیرون می‌فرستند. ثنا توضیح می‌دهد: «آن‌ها احساس می‌کردند که این کار دخترانشان را «منحرف» می‌کند. آن زمان متوجه شدیم که برای آموزش دختران درمورد بلوغ، قاعدگی و سلامت جنسی به یک برنامه مدرسه‌ای نیاز داریم. آن‌ها با کارشناسان و سازمان‌هایی در سراسر جهان، که کاری مشابه می‌کنند، صحبت کردند و برنامه‌ای را برای بحث درمورد سلامت قاعدگی، جنسی، و باروری از جمله تنظیم خانواده ارائه کردند و جلسات مدرسه در ژانویه ۲۰۱۹ آغاز شد. معلمان در طول جلسات هر پاکستان در کلاس درس می‌مانند. ثنا توضیح می‌دهد که هدف این است: **«مدارس نحوه تفکر خود را درمورد قاعدگی تغییر دهند. ما نمی‌توانیم فقط به یک دختر دانش و آگاهی بدهیم و انتظار داشته باشیم که کار ما به او کمک می‌کند؛ درحالی‌که او در مدرسه فضای امنی را احساس نمی‌کند که بتواند به بدن خود اطمینان داشته باشد یا در صورت وجود مشکل، با معلمش صحبت کند.»**



اسکرین‌شات از سریال هر پاکستان، فاطمه و بابا، که برای تشویق گفت‌وگوهای آزاد درمورد قاعدگی طراحی شده است. [با اجازه از هر پاکستان]

از محبوب‌ترین بخش‌های [آموزشی] هر در جلسات، پخش یک مجموعهٔ ویدیویی پویانمایی با نام فاطمه و باباست. در سه قسمت، دختران می‌بینند که فاطمه مادر ندارد و با کمک پدرش دربارهٔ پیروید و روش گذراندن آن یاد می‌گیرد. این نمونه‌ای از رویکرد هر است. **آن‌ها هرگز به دختران دستور نمی‌دهند که باید چه کاری بکنند؛ آن‌ها را توانمند می‌کنند تا درمورد هنجارها تردید کنند.** ثنا توضیح می‌دهد: «ما باید حساسیت‌های فرهنگی و اجتماعی را در نظر بگیریم؛ پس نمی‌توانیم در کلاس‌های درس پسر یا معلم مرد داشته باشیم.» زنان با پدر، شوهر یا برادرشان درمورد پیرویدشان صحبت نمی‌کنند. ما در ماه رمضان، به جای اینکه بپذیریم پیروید شده‌ایم، وانمود می‌کنیم که روزه می‌گیریم [زنان در زمان پیروید از روزه‌گرفتن معاف می‌شوند]، زیرا نمی‌خواهیم مردان خانواده این موضوع را بدانند. ما فقط می‌خواستیم به دخترها نشان دهیم که صحبت کردن با مردان هم درمورد پیروید اشکالی ندارد؛ درواقع، این باید یک هنجار باشد. ثنا به پدرش فکر می‌کند و اینکه چگونه از کار او حمایت کرده‌است. او می‌گوید: «پدرم هرگز در زندگی‌اش از کلمات «قاعدگی» یا «پد» استفاده نکرده‌است، اما او همان کسی است که الان فرستادن محموله‌های پدهای اهدایی مان به زنان سیل‌زده را هماهنگ می‌کند یا به ما کمک می‌کند لوازم بهداشتی را برای آن‌ها بسته‌بندی کنیم.»

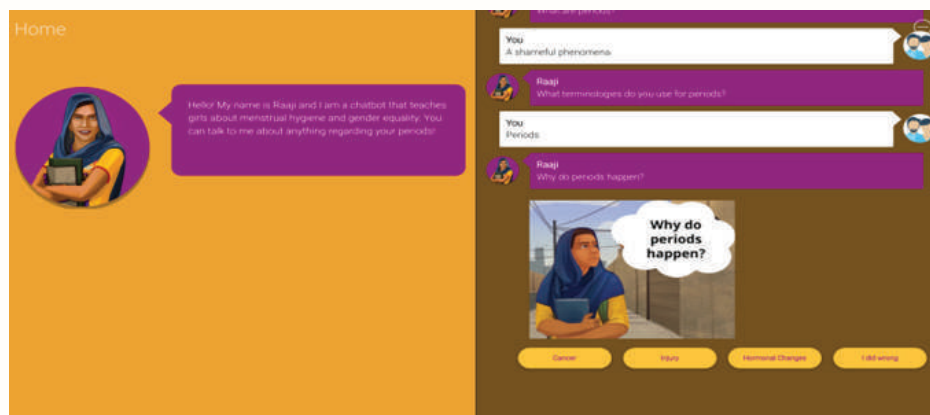


سومیرا لوکاندوالا، از بنیانگذاران هر پاکستان، در سال ۲۰۲۱ جلسهٔ آگاهی از سلامت قاعدگی برای دختران دانش‌آموز در گلمیت را برگزار می‌کند. [با اجازه از هر پاکستان]

## نوآوری در سکوت

صحبت با کسانی که در زمینه سلامت باروری یا قاعدگی در پاکستان کار می‌کنند، صحبت با نوآوران است. آن‌ها باید برای ادامه کار خود، در مواجهه با موانع اجتماعی و فرهنگی، خلاقیت داشته باشند. سازمانی وجود دارد که کارکنان آن متوجه شده‌اند که وقتی زنان را در خانه‌هایشان در محله‌های کم‌درآمد ملاقات می‌کنند، شوهرانشان اصرار دارند که در طول ملاقات حضور داشته باشند. زنان می‌خواستند وسایل پیشگیری از بارداری داشته باشند، اما نمی‌توانستند به شوهر و یا بستگان او اطلاع دهند. کارکنان یاد گرفته‌اند که تحت عنوان «تزیق ویتامین» به زنان آمپول ضد بارداری بدهند و به شوهرانشان بگویند برای بهبود سلامت آن‌هاست.

دو برادر به نام‌های امتیاز و اسکندر رحمان، سنتکس<sup>۴۶</sup> را تأسیس کردند، اولین شرکت تولیدکننده پد در پاکستان در سال ۱۹۸۳. با محدودیت‌های رسانه‌ای و تابویی که در خصوص قاعدگی وجود داشت، آن‌ها نتوانستند محصول خود را تبلیغ کنند. یکی از کارمندان، برای تشویق به استفاده از پدها، طرح تشکیل پویش‌هایی در مدارس، آموزش دختران در مورد این محصول جدید و اجرای مسابقات قرعه شانس - با جوایزی از جمله زنجیر طلا - را به راه انداخت. بعد از آن، زنانی جوان، که بدون اطلاع خانواده‌شان روی پویش‌های سلامت قاعدگی یا آگاهی از آن کار می‌کنند، به نقاط مختلف کشور سفر می‌کنند، و با زنان صحبت می‌کنند تا شرم درباره موضوعی را که نمی‌توانند در خانه‌شان مطرح کنند، از بین ببرند. زنی به من گفت: «اگر روی سلامت باروری، حقوق سقط جنین، کنترل بارداری، یا سلامت قاعدگی کار کنید، شرمساری زیادی برای آدم‌های زندگی شما به همراه دارد. شما می‌خواهید کار را انجام دهید، اما آن را تبلیغ نمی‌کنید؛ همین انتقاد و توجهی غیرضروری را به سمت شما و خانواده‌تان سرازیر می‌کند.»



تصویری از راجی،<sup>۴۷</sup> یک چت بات آموزشی که افسانه‌های پریود را از بین می‌برد تا دانش کاربران در مورد قاعدگی را بهبود بخشد.

[با اجازه از راجی]

زنان جوانی هستند که در فمتک<sup>۴۸</sup> کار می‌کنند، مانند صبا خالد کارآفرین، که راجی، ربات گفت‌وگو برای جواب دادن به سؤالات مربوط به پریود، را طراحی کرد. در ابتدا، راجی هدفی مشخص نداشت، اما خالد خیلی زود متوجه شد که تمرکز بر باورهای غلط و مشکلات رایج مفیدتر است، زیرا کاربران بسیار مشتاق دانستن‌اند و از ربات درباره همه جنبه‌های سلامت سؤال می‌کنند. راجی، که به زبان‌های اردو و انگلیسی صحبت می‌کند، کاربران را با مجموعه‌ای از سؤالات، که اغلب دختران مطرح می‌کنند، راهنمایی می‌کند. با این پرسش‌ها، شما هزینه و عواقب شرمساری درمورد قاعدگی را حس می‌کنید: «مادرم می‌گوید من در روزهای پریودم نمی‌توانم ماهی یا شیر بخورم؛ آیا این درست است؟»، «آیا می‌توانم در مدت پریودم دوش بگیرم؟»، «آیا می‌توانم در جشن عروسی یا تولد شرکت کنم یا بدشگون خواهم بود؟» و «آیا وقتی پریود شدم، می‌توانم رابطه جنسی داشته باشم یا غیربهداشتی است؟»

[...] اربلی، زنی ۲۳ ساله در روستای بکش گوپنگ، طی دو سال اخیر «مهمانی‌های گوش سپردن»<sup>۴۹</sup> را برگزار کرده است. او از کودکی تا جوانی‌اش شنیده‌است که زنان به جای پریود از «مهمان» یا «کاپری» (پارچه) استفاده می‌کنند. در جلسه تمرین او، چند زن آن قدر ناراحت بودند که آنجا را ترک کردند. اربلی به یاد می‌آورد: «وقتی مریمان عورت راج از ما درمورد اولین پریودمان پرسیدند، من واقعاً خجالت کشیدم و معذب شدم. وقتی پریود شدم، به مادرم گفتم؛ اولین چیزی که گفت این بود که به کسی نگو. این به همه نشان می‌دهد که دختر بزرگ شده‌است. تصور می‌کنم برای همین است که به ما می‌گویند آن را پنهان کنیم.» [...]

### «بیشتر مردم می‌خواهند زنان را محدود کنند»

تا به امروز، هر پاکستان با بیش از ۱۱۰ هزار زن در سراسر کشور کار کرده‌است. حتی پس از گذشت این مدت طولانی، ثنا همچنان از ناآگاهی زنان و دختران متعجب است. [...] در یکی از جلسات مدرسه در بلوچستان، ثنا هنگام صحبت با یک گروه متشکل از ۲۰۰ دختر حیرت کرد. او می‌گوید: «بیش از نیمی از گروه کلمه قاعدگی یا ماهواری را در دایره واژگان خود نداشتند.» آن‌ها نمی‌دانستند عادت ماهیانه چیست. تعبیری برای چیزی که هر ماه برایشان اتفاق می‌افتد نداشتند.

از ثنا پرسیدم: «دختران به پریود خود چه می‌گفتند؟»

او می‌گوید: «موضوع همین است؛ آن‌ها هرگز به آن اشاره نکردند. آن‌ها هرگز درمورد آن با کسی صحبت نکردند، نه با دوستان نه با مادرانشان. آن‌ها اصلاً درمورد آن صحبت نمی‌کنند.»

در زبان اردو، به «واژن»، «شرمگاه» می‌گویند: اندام شرمساری. وقتی ثنا خشم برانگیخته شده از پوسترش در راهپیمایی عورت یا انتقادی را که عدالت ماهواری با آن مواجه می‌شود در نظر می‌گیرد، به این فکر می‌کند که چطور خود واژه «پریود» آن قدر شرم‌آور تلقی می‌شود که عده‌ای تمایلی به بیان آن ندارند. او به مدارس فکر می‌کند که برای

۴۸. Femtech: فمتک پیشرو در ارائه راه‌حل‌های نوآورانه برای سلامت زنان و سواد پریود است. مأموریت آن‌ها این است که زنان را با بینش و دانش دقیق درمورد سلامت قاعدگی خود توانمند کنند. (برگرفته از توضیحات وبگاه فمتک). م.

میزبانی جلسات هر پاکستان تردید دارند، زیرا نمی‌خواهند دختران دربارهٔ باکرگی بحث کنند یا سازمان‌هایی که نگران تأمین مالی کارشان‌اند، چون [می‌دانند] هر پاکستان دربارهٔ زایمان صحبت می‌کند. **به گزارش ثنا، [حتی] یک سازمان پاکستانی هرگز از هر، که بودجهٔ بین‌المللی می‌گیرد، حمایت مالی نکرده‌است. خشم و شرم مربوط به قاعدگی نیست؛ او احساس می‌کند «این درخصوص بدن زن است. ما نمی‌خواهیم اجازه بدهیم دربارهٔ بدن زنان یا آنچه آن‌ها نیاز دارند گفت‌وگویی صورت بگیرد.»**

ثنا معتقد است که بحث در مورد ارائهٔ محصولات مختص دورهٔ پریود به زنان در جریان سیل آخرین کلامی بوده، که در مدتی طولانی جریان داشته‌است. او می‌گوید: «بیشتر مردم می‌خواهند زنان را محدود کنند.» **شما نمی‌خواهید به زنان دربارهٔ مسائلی مانند قاعدگی آموزش دهید؛ در نتیجه، آن‌ها نمی‌توانند بهترین عملکرد خود را ارائه دهند. زن در خانه می‌ماند و دل‌مشغول نحوهٔ کنارآمدن با چیزی مانند جریان خون. او ترک تحصیل خواهد کرد؛ آیا این آنچه ما می‌خواهیم نیست؟ ما دوست نداریم زنان فضای عمومی را اشغال کنند و در آن حضور داشته باشند؛ مشکل واقعی همین است.**

نسخهٔ کامل این متن را می‌توانید در پیوند زیر بخوانید:

<https://rahman.org.ir/to-fight-gendered-speech/>

## افسانه رسیدن به قافله توسعه<sup>۵۰</sup>

ماریا میز

مترجم: معصومه زمانی

تقریباً تمام راهبردهای توسعه برپایه این فرض بنا شده‌اند که الگوی «زندگی خوب» همان الگویی است که در کشورهای مرفه شمال جهانی جا افتاده: ایالات متحده آمریکا، اروپا و ژاپن. در پاسخ به این پرسش که چگونه تهیدستان در شمال و جنوب جهان و زنان و دهقانان در سراسر جهان می‌توانند به این «زندگی خوب» دست یابند، اغلب به آن چیزی توسل می‌جویند که از زمان روستو<sup>۵۱</sup> مسیر «رسیدن به قافله توسعه» نامیده‌اند؛ به این معنا که، با گذاشتن در مسیری مشابه آنچه اروپا، ایالات متحده و ژاپن در صنعتی‌سازی، پیشرفت فناورانه و انباشت سرمایه پیش گرفته‌اند، می‌توان به هدفی مشابه نائل شد. این کشورها و طبقه‌های مرفه، جنس برتر (مرد)، مراکز شهری و سبک زندگی غالب را تحقق آرمان شهر لیبرالی می‌پندارند؛ آرمان شهری که جاماندگان از قافله ظاهراً هنوز نتوانسته‌اند خود را به آن برسانند. بی‌شک رفاه کشورهای صنعتی مایه شگفتی بی‌اندازه تمام کسانی است که نمی‌توانند از آن سهمی داشته باشند. [...]

این افسانه برپایه فهمی تکاملی و خطی از تاریخ بنا شده‌است. در این فهم از تاریخ، برخی از پیش قله تکامل را فتح کرده‌اند؛ یعنی مردان به طور عام، مردان سفید به طور خاص، کشورهای صنعتی و شهرنشین‌ها. «دیگران» - زنان، سیاه‌پوست‌ها و تیره‌پوست‌ها، کشورهای «توسعه نیافته» و دهقانان - نیز با کوشش بیشتر، تحصیلات بیشتر، «توسعه» بیشتر به این قله دست خواهند یافت. [...]

**فقر ملت‌های توسعه نیافته نتیجه عقب ماندگی «طبیعی» آن‌ها نیست، بلکه پیامد بیش توسعه یافتگی کشورهای صنعتی ثروتمندی است که از مناطق به اصطلاح پیرامونی در آفریقا، آمریکای جنوبی و آسیا بهره‌کشی می‌کنند.** [...]

امروز رابطه استعماری مشابهی میان انسان و طبیعت، مرد و زن، مناطق شهری و روستایی برقرار است. ما تمام این‌ها را مستعمرات مرد سفید نامیده‌ایم. خشونت و زور همواره برای حفظ این روابط ضروری است.<sup>۵۲</sup>

اما افزون بر این، پذیرش عاطفی و شناختی استعمارشدگان نیز برای پابرجایی این روابط ضروری است: علاوه بر استعمارگران، استعمارشدگان نیز باید بپذیرند که سبک زندگی «تارک نشینان» یگانه الگوی زندگی خوب است. فرایند پذیرش ارزش‌ها، سبک زندگی و معیارهای زندگی «تارک نشینان» همواره همراه با ارزش‌زدایی از داشته‌های خود ماست: فرهنگ، کار، فناوری، سبک زندگی و معمولاً فلسفه زندگی و نهادهای اجتماعی مان. این ارزش‌زدایی ابتدا

۵۰. این مقاله ترجمه فصل چهارم کتاب اکوفمینیسم (۱۹۹۳) اثر ماریا میز، پژوهشگر و مؤلف آنارکوفمینیست، و واندانا شیوا، پژوهشگر و متفکر حوزه محیط زیست و جنسیت، است. مردسالاری و انباشت در پهنه جهان (۱۹۸۶) از دیگر آثار مهم و تاثیرگذار میز است که هم‌اکنون ترجمه آن به فارسی در دست چاپ است.

51. Walt Rostow

52. Mies, M., Patriarchy and Accumulation on a World Scale, Women in the International Division of Labour. Zed Books, London, 1989

به گونه‌ای خشونت‌بار از سوی استعمارگران تحمیل می‌شود و سپس به وسیله تبلیغات، برنامه‌های آموزشی، تغییر قوانین و ایجاد وابستگی اقتصادی - برای نمونه با مقروض ساختن استعمارزدگان - تثبیت می‌شود. دست آخر، استعمارشدگان این ارزش‌زدایی را چون وضعیتی «طبیعی» می‌پذیرند و درونی می‌کنند. یکی از دشوارترین مشکل‌های پیش روی استعمارشدگان (کشورها، زنان، دهقانان) ساختن هویتی از آن خود پس از فرآیند استعمارزدایی صوری است. [...]

ممکن است با این استدلال مواجه شویم که کسانی که تا کنون هزینه توسعه را پرداخته‌اند نیز، برای یافتن الگوی آینده خود و برای یافتن آرمان شهری ملموس، چشم به بالادستی‌ها دارند و چنین چیزی نوعی قانون جهانی است، اما، با در نظر گرفتن هزینه تحمیل شده بر طبیعت برای تحقق این الگو، هزینه‌ای که امروزه دامن‌گیر مردم در جوامع مرفه نیز شده است، ممکن است از خود بپرسیم چرا آن‌ها در این افسانه تردید نمی‌کنند؟ زیرا حتی در شمال هم پارادایم رشد بی‌پایان علم و فناوری، کالاها و خدمات - سرمایه - و تولید ناخالص داخلی به زوال روزافزون محیط زیست و در پی آن کیفیت زندگی انجامیده است.

### تفرقه بینداز و حکومت کن: راز جامعه مدرن صنعتی

بیشتر مردم در جوامع مرفه دچار وضعیت شیزوفرنیک یا «دوگانه‌اندیشی»<sup>۵۳</sup> اند. آن‌ها از فجایع بوپال و چرنوبیل، تأثیرات «گازهای گلخانه‌ای»، تخریب لایه ازن، آلودگی تدریجی آب‌های زیرزمینی، رودخانه‌ها و دریاها با کود، سموم از بین‌برنده آفت و علف هرز و پسماندهای صنعتی آگاه‌اند. آن‌ها می‌دانند که خود نیز بیش‌ازپیش در معرض پیامدهای آلودگی هوا، آلرژی، اضطراب، سروصدا و خطرات ناشی از مصرف مواد غذایی صنعتی قرار دارند. از سویی، به خوبی آگاه‌اند که این تأثیرات زیان‌بار بر کیفیت زندگی‌شان ناشی از سبک زندگی خود آن‌ها و در نتیجه نظام اقتصادی است که بر پایه رشد بی‌پایان بنا شده است، اما آن‌ها، به جز عده‌ای انگشت‌شمار، با وجود علم به همه این‌ها حاضر نیستند دست‌به‌کار شوند و سبک زندگی خود را تغییر دهند.

یکی از علل این شیزوفرنی جمعی در شمال این امید - یا حتی اعتقاد - لجوجانه است که می‌توانند همه چیز را یک جا با هم داشته باشند: سیل محصولات تولید شده در صنایع شیمیایی در کنار آب و هوای پاکیزه؛ ماشین‌های بیشتر و بیشتر بدون تأثیرپذیرفتن از گازهای «گلخانه‌ای»؛ بهره‌مندی از منبع لایزالی از کالاها، فست‌فود و مواد غذایی فرآوری شده، بسته‌بندی‌های پرزرق‌وبرق، مواد غذایی وارداتی عجیب‌غریب و حفظ تن‌درستی و خلاص شدن از معضل پسماند.

**بیشتر مردم، به جای اینکه برای مهار الگوهای تولید و مصرف خود کاری کنند، انتظار دارند علم و فناوری راهی برای برون‌رفت از این تنگناها پیش رویشان بگذارند. هنوز این موضوع را کاملاً باور نکرده‌اند که سطح**



## بالای استاندارد زندگی مادی با داشتن زندگی به‌راستی پربار و غنی منافات دارد، به‌ویژه در پرتو درکی روشن از مسائل مربوط به تخریب محیط‌زیست.

با این همه، این اعتقاد که سطح بالای استاندارد زندگی مادی برابر با کیفیت بالا یا مطلوب زندگی است پشتوانه‌ی ایدئولوژیک ضروری برای سرپا نگه‌داشتن و مشروعیت بخشیدن به الگوی رشد و انباشت پیوسته در جامعه مدرن صنعتی است. نظام تنها در صورتی کارآمد و پابرجا می‌ماند که توده‌های مردم آن را بپذیرند. [...] هیچ حزب سیاسی‌ای در کشورهای صنعتی شمال جرأت چون و چرا کردن در این معادله‌ی شیذوفرنیک را ندارد، زیرا می‌ترسد با این کار احتمال پیروزی‌شان در انتخابات از بین برود.

این دوگانه‌اندیشی تکیه بر فرض‌هایی از این دست دارد که منابع سیاره‌ی ما نامحدودند، پیشرفت فناورانه مرزی ندارد، فضا بی‌انتهاست و رشد بی‌کران است، اما در واقع، از آن‌جا که ما در جهانی کران‌مند زندگی می‌کنیم، این بی‌کرانگی افسانه‌ای بیش نیست و فقط با تکیه بر تقسیم‌بندی‌های استعماری باورپذیر است: میان مناطق مرکزی و پیرامونی، مردان و زنان، شهرها و روستاها، جوامع صنعتی مدرن در شمال و جوامع «عقب‌مانده»، «سنتی» و «توسعه نیافته» در جنوب. رابطه‌ی میان این بخش‌ها رابطه‌ای برابری خواهانه نیست، بلکه رابطه‌ای سلسله‌مراتبی است که با بهره‌کشی، سرکوب و سلطه تعریف می‌شود.

[...] **بار هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی رشد بی‌وقفه در کشورهای صنعتی بر دوش کشورهای استعمارزده جنوب، مردمان و محیط زیست افتاد و آن‌ها همچنان این بار را به دوش می‌کشند. تنها با تقسیم‌کردن نیروی کار بین‌المللی به کارگرهای استعمارشده مناطق پیرامونی و کارگران مناطق صنعتی مرکزی و حفظ این مناسبات سلطه است که کارگران کشورهای صنعتی می‌توانند حقوقی چندین‌چند برابر بیشتر از کارگران کشورهای جنوبی دریافت کنند.**

بسیاری از هزینه‌های بازتولید نیروی کار درون خود این جوامع صنعتی نیز برون‌فکنی می‌شود. تقسیم جنسی کار به شیوه‌ی مردسالاری سرمایه‌دارانه چنین چیزی را امکان‌پذیر کرده است. بر اساس این تقسیم کار جنسی، کار خانگی زنان غیرمولد و نا-کار پنداشته می‌شود و بنابراین مزدی به آن تعلق نمی‌گیرد. زنان را کدبانو تعریف می‌کنند و کار آن‌ها را در محاسبات تولید ناخالص داخلی به شمار نمی‌آورند. [...]

تولید کودهای شیمیایی، آفت‌کش‌ها، انرژی هسته‌ای، خودروها و دیگر کالاها و پسماند و ویرانی‌های به‌بارآمده در فرایند تولید و مصرف این کالاها به قیمت نابودی طبیعت تمام می‌شود که خود را در مسمومیت و آلودگی هوا، آب و خاک نشان می‌دهد. نه فقط ما، که نسل‌های آینده نیز از گزند این آثار مخرب زیست‌محیطی در امان نخواهند بود. این به‌ویژه در مورد آثار درازمدت فناوری‌های پیشرفته مدرن صادق است: صنعت هسته‌ای، مهندسی ژنتیک، فناوری کامپیوتر و اثر هم‌افزایی‌شان که غیرقابل پیش‌بینی و مهارناپذیر است؛ بنابراین، جوامع و طبقات مرفه طبیعت و آینده را با انگیزه کسب سود کوتاه‌مدت به استعمار درآورده‌اند.

[...] اگر برون‌فکنی تمام هزینه‌های تولید صنعتی ممکن نبود، اگر کشورهای صنعتی خود مجبور بودند بار آن را به دوش بکشند، یعنی اگر هزینه‌ها درون‌فکنی می‌شد، رشد بی‌پایان باید بی‌درنگ متوقف می‌شد.

## دستیابی به ناممکن و نامطلوب

منطق این الگوی انباشت، هرچیزی از جنس «رسیدن به قافله توسعه» را برای مستعمره‌ها ناممکن می‌سازد، زیرا تنها وقتی یکی از مستعمره‌ها می‌تواند، پس از مشقت فراوان، به آنچه غایت «توسعه» پنداشته می‌شود دست یابد که مراکز صنعتی خود به سوی مرحله‌ای «مدرن» تر از توسعه «پیش‌روی کرده باشند». «توسعه» این‌جا به معنای پیشرفت فناورانه است. **امروز تلویزیون داریم، فردا تلویزیون رنگی، روز بعد کامپیوتر، بعد «نسل کامپیوتر»های مدرن‌تر و پس از آن هم دستگاه‌های هوش مصنوعی و الی آخر.<sup>۵۴</sup> این سیاست «رسیدن به قافله» در مستعمره‌ها همواره محکوم به شکست است، زیرا اساساً پیشرفت استعمارگران وابسته به وجود مستعمره‌ها و بهره‌کشی از آنان است.**

اغلب می‌گویند هدف پایین آوردن سطح زندگی در جوامع صنعتی نیست، مسئله این است که همه کشورهای «توسعه نیافته» بتوانند به همان سطحی از برخورداری دست یابند که در جوامع صنعتی وجود دارد. این نظر ظاهراً ایرادی ندارد و با ارزش‌های انقلاب‌های بورژوازی هم‌خوان است: **برابری برای همه، اما کسی توجه نمی‌کند که چنین خواسته‌ای نه تنها با منطق جور در نمی‌آید که از نظر مادی هم ناممکن است. کافی است به این بیندیشیم که تعمیم نظام تولید و شیوه زندگی غالب در جوامع صنعتی مرفه شمال به همه انسان‌های ساکن بر کره زمین چه پیامدهای زیست‌محیطی‌ای دارد تا ناممکن بودن این خواسته بر ما آشکار شود.**

کسانی که در ایالات متحده، اروپا و ژاپن زندگی می‌کنند سه چهارم کل انرژی تولید شده در جهان را مصرف می‌کنند. «اگر بنا بود انرژی تولید شده در جهان امروز به صورت برابر توزیع شود، آمریکایی‌ها باید با یک پنجم میزان انرژی که در حال حاضر به صورت سرانه مصرف می‌کنند، سر می‌کردند.»<sup>۵۵</sup> طبق تخمین‌ها، جمعیت جهان پس از سال ۲۰۵۰ ممکن است به یازده میلیارد تن برسد: اگر میزان مصرف انرژی سرانه این یازده میلیارد تن برابر با آمریکایی‌های نیمه دهه هفتاد باشد، منابع نفتی متعارف ظرف ۳۴-۳۷ سال به پایان می‌رسد.<sup>۵۶</sup> [...]

رسیدن به قافله توسعه برای همه ممکن نیست. به نظر من، قدرت‌هایی که امروز بر اقتصاد جهان مسلط‌اند، مدیران شرکت‌های ترامپی، بانک جهانی، صندوق بین‌المللی پول، بانک‌ها و دولت‌های کشورهای ثروتمند از این موضوع آگاه‌اند و در واقع قلباً خواهان همه‌گیری این الگو نیستند، زیرا سبب می‌شود الگوی رشد خودشان متوقف شود. [...]

با این همه، فارغ از دغدغه‌های برابری خواهانه و زیست‌محیطی، این پرسش پیش می‌آید که آیا این الگوی زندگی خوب که جوامع شمالی دنبال می‌کنند، این پارادایم «رسیدن به قافله توسعه»، دست کم مردم ساکن شمال جهانی را خوشبخت کرده‌است؟ به وعده‌هایش جامه عمل پوشانده‌است؟ دست کم برابری، آزادی و خوشبختی بیشتری برای زنان و کودکان آن‌ها به ارمغان آورده‌است؟ آیا کیفیت زندگی‌شان نیز با رشد تولید ناخالص داخلی بهبود یافته‌است؟

54. Ullrich, O., Weltniveau. In der Sackgasse des Industriesystems. Rotbuchverlag, Berlin, 1979, p. 108.

55. Trainer, F. E., Developed to Death. Rethinking World Development. Green Print, London, 1989.

56. Ibid., p. 61.

هر روز خبرهایی درباره افزایش میزان بی خانمانی و فقر، به ویژه میان کودکان و زنان،<sup>۵۷</sup> رشد جرم و جنایت در شهرهای بزرگ و بالارفتن میزان مصرف مواد مخدر و دیگر اشکال اعتیاد، از جمله اعتیاد به خرید، می خوانیم. افسردگی و خودکشی در بسیاری از جوامع مرفه رو به فزونی است و به نظر می آید خشونت آشکار به زنان و کودکان - آزار جنسی و خشونت هم در فضای عمومی، هم در خانه - در حال افزایش است. رسانه ها پر از گزارش هایی است که از انواع واقسام خشونت حکایت دارند. افزون بر این، آلاینده های خودروهای سواری مراکز شهری را به مرز خفگی رسانده است؛ به سختی می توان جایی برای قدمزدن یا نفس کشیدن یافت؛ شهرها و بزرگراه ها را سیل خودروهای سواری فراگرفته است. مردم، هرگاه کوچک ترین مجالی می یابند، از این مراکز شهری به مناطق روستایی یا کشورهای تهنی دست جنوبی فرار می کنند تا نفسی تازه کنند. **اگر - چنان که همه می گویند - سطح کیفیت زندگی شهرنشین ها آنقدر بالا است، چرا تعطیلات خود را در همان شهرها سپری نمی کنند؟**

یافته ها نشان می دهند که امروز سطح کیفیت زندگی در ایالات متحده آمریکا، نسبت به ده سال، پیش افت داشته است. **هرچه تولید ناخالص داخلی افزایش می یابد، سطح کیفیت زندگی پایین تر می آید.**<sup>۵۸</sup> برای نمونه، در پی رشد نیروهای بازار مردم غذای خود را، که پیش تر اغلب در خانه می پختند، به شکل روزافزونی از رستوران های فست فود می خردند. آماده سازی غذا به خدمات، به نوعی کالا، تبدیل شده است. اگر افراد بیشتری این کالا را بخرند، تولید ناخالص ملی افزایش می یابد. اما هم زمان روند نابودی جماعت، انزوا و تنهایی آدم ها، بی تفاوتی و اتمی شدن جامعه نیز نیز شتاب می گیرد. همان گونه که کارل پولانی خاطر نشان می کند، نیروهای بازار جماعت ها را نابود می کنند.<sup>۵۹</sup> [...] **جامعه مرفه جامعه ای است که در انبوه کالاها دست و پا می زند، اما از ملزومات حیاتی برخوردار نیست: آب و هوای پاکیزه، غذای سالم، فضا، وقت و آرامش.** آنچه بر سر مادران بچه های خردسال در چرنوبیل آمد، امروز مادران کویتی از سر می گذارند. کویت با آن همه پول نفت نمی تواند برای مردم خود نور آفتاب، هوای تازه یا آب پاکیزه بخرد. کم یابی نیازهای اولیه عمومی برای بقا فقیر و غنی هر دو را تحت تاثیر قرار می دهد، اما فقیر رنج بیشتری می برد.

**نظام بازار جهانی حاکم، با میل سیری ناپذیرش به رشد و کسب سود، نمی تواند بدون بهره کشی از مستعمره های داخلی و خارجی پابرجا بماند: طبیعت، زنان و مردمان دیگر. اما، گذشته از این، نیاز به مصرف کنندگانی دارد که هیچ وقت جمله «بس است دیگر» به زبان شان جاری نشود.** [...] افزون بر این ها، مسئله دسترسی به منابع روبه نابودی به جنگ های بیشتری می انجامد: جنگ خلیج تا حد زیادی برای به دست گرفتن کنترل منابع نفتی منطقه به راه افتاد. تنها راه جلوگیری از این جنگ ها در آینده تغییر آگاهانه و بنیادین سبک زندگی، کاهش مصرف و دگرگونی الگوهای مصرف در شمال و راه اندازی جنبشی فراگیر برای صرفه جویی در انرژی است.

57. Sheldon, Danzinger and Stern.

58. Trainer, op. cit., p. 130.

59. Polanyi, K., The Great Transformation. Suhrkamp, Frankfurt, 1978.

این واقعیت‌ها بر کسی پوشیده نیست، اما سیاست‌های دولت‌های شمالی و جنوبی و کشورهای سابقاً سوسیالیست هنوز تا حد زیادی تکیه بر افسانه رسیدن به قافله توسعه دارند. نمود بارز را می‌توان در مناظره‌ای تلویزیونی<sup>۶۰</sup> دید که سه تن از سران کشورها در آن شرکت کرده بودند (رابرت موگابه از زیمبابوه، واسلاو هاول از جمهوری فدرال چک اسلواکی، ریچارد فن وایتسکر آلمان غربی). رئیس‌جمهور جمهوری فدرال آلمان بی‌پرده گفت ۲۰ درصد جمعیت جهان، که در جوامع مرفه مناطق صنعتی شمال سکونت دارند، ۸۰ درصد منابع جهان را مصرف می‌کنند و این الگوی مصرف در درازمدت شالوده‌های زندگی طبیعی را در سراسر جهان نابود می‌کند. با این همه، وقتی از او پرسیدند که آیا با این اوصاف بهتر نیست الگوهای مصرفی شمال را نقد و رها کنیم و به جنوب درباره خطرات تقلید از الگوهای شمالی اخطار دهیم، در پاسخ گفت درست نیست مردم را به کاهش مصرف دعوت کنیم. افزون‌بر این، مردم جنوب حق دارند از سطح زندگی‌ای مشابه مردم شمال برخوردار باشند و تنها راه حل این است که با استفاده از کمک‌های توسعه محور میزان بیشتری از ثروت «خود» را میان تهی‌دستان ساکن کشورهای جنوبی توزیع کنیم تا بتوانند «خود را به قافله برسانند». [...]

رئیس‌جمهور کشور سوسیالیست زیمبابوه گفت مردم جنوب می‌خواهند به اندازه مردم شمال ماشین، یخچال، تلویزیون، کامپیوتر و دستگاه ویدئو داشته باشند و از همان سطح زندگی برخوردار باشند. [...] سران منتخب دولتی، جسارت آن را نداشتند که حقیقت را بگویند؛ اینکه سبک زندگی کشورهای ثروتمند شمال قابلیت همه‌گیری ندارد و باید در همان کشورها ریشه‌کن شود تا بتوان از ارزش‌های جهانی برابر پاسداری کرد.

اما با وجود این ملاحظات، افسانه توسعه رسیدن به قافله در کشورهای سابقاً سوسیالیست شرق اروپا دست نخورده باقی مانده است. [...] مردم آلمان شرقی، در جمهوری دموکراتیک آلمان سابق، خواهان پیروی از الگوی مصرفی جمهوری فدرال آلمان بودند و امیدوار بودند با رأی به سقوط دولت خود و اتحاد آلمان به «برابری» برسند. در گوششان خوانده بودند که دموکراسی سیاسی کلید ثروت و برخورداری است، اما اکنون دریافته‌اند که، با وجود دموکراسی سیاسی و زیستن درون مرزهایی واحد با مردم آلمان غربی، در عمل تبدیل به لشکر نیروی کار ارزان یا مستعمره سرمایه‌داری آلمان غربی شده‌اند؛ نظامی که راغب است بازار خود را به شرق گسترش دهد، اما در عین حال از سرمایه‌گذاری در آنجا اکراه دارد، زیرا اتحاد آلمان سبب می‌شود کارگران آلمان شرقی خواهان دستمزدی برابر با هم‌تایان خود در آلمان غربی شوند. [...] به گفته سیاست‌مداران، پس از دوره‌ای سخت‌کوشی جمعی می‌توان خود را سرانجام به آلمان غربی رساند. زنان آلمان شرقی ناگزیر بیشترین آسیب را از این فرآیندها می‌بینند. آن‌ها، که پیش‌تر نود درصد نیروی کار را تشکیل می‌دادند، پیش از همه و با سرعت بیشتری از مردان، شغل خود را ازدست می‌دهند. بیکاران بیشتر از میان زنان‌اند. این درحالی است که از تمام امتیازهایی که دولت سوسیالیستی به آن‌ها داده بود نیز محروم می‌شوند: مهدکودک، قانون سقط جنین آزادانه، امنیت شغلی مادران، مرخصی برای نگه‌داری از کودکان و غیره.

۶۰. این مناظره، ۲۲ می ۱۹۹۰، در برنامه‌ای به نام «قله‌های آینده را با هم فتح خواهیم کرد» در شبکه ان‌اِی‌اِی به تهیه‌کنندگی رولف سلمان-اِگبرت پخش شد.

[...] این سازوکار طبیعی سرمایه‌داری است؛ سرمایه‌داری برای گسترش خود نیاز به مستعمرات دارد و حتی دموکراسی و برابری صوری خودبه‌خود سبب سطح زندگی برابر یا امتیازهای اقتصادی برابر نمی‌شود.

در آلمان شرقی خشم و ناامیدی از آنچه مردم خیانت سیاست‌مداران آلمان غربی می‌خوانند جای خود را به خصومت با دیگر اقلیت‌ها داده‌است، از جمله اقلیت‌های قومی و نژادی، کارگران خارجی و دیگر مردمان اروپای شرقی که همگی خواهان ورود به «خانه اروپایی» و نشستن بر سر سفره اغنیا بودند.

**در دیگر نقاط جهان، فروپاشی افسانه رسیدن به قافله توسعه زمینه‌ساز جریان‌های بنیادگرایانه و ملی‌گرایانه‌ای شده‌است که با «دیگری‌های» مذهبی، قومی و نژادی درون و بیرون قلمرو خود سر ستیز دارند. زنان آماج اصلی حمله‌های ملی‌گرایی و بنیادگرایی و فرقه‌گرایی‌اند، زیرا هویت‌های مذهبی، فرهنگی و قومی همواره تکیه بر مردسالاری دارند.** [...] افزون‌براین، فروپاشی افسانه رسیدن به قافله توسعه منجر به نظامی‌گری بیشتر در مردان می‌شود. در واقع، همه اشکال تازه ملی‌گرایی و بنیادگرایی به جنگ‌های داخلی تمام‌عیاری انجامیده‌اند که مردان جوان مسلح نقش اصلی را در آن‌ها بازی می‌کنند. آن‌ها، که در کلوب مردان ثروتمند جایگاهی برابر ندارند و نمی‌توانند سبک زندگی مشابه آن‌ها داشته باشند، تنها می‌توانند مردانگی خود را، به معنایی که در جهان مردسالارانه وجود دارد، با در دست گرفتن مسلسل به نمایش بگذارند. [...]

### آیا رسیدن به قافله توسعه رهایی زنان را به دنبال می‌آورد؟

تا اینجا نشان دادیم که پیامدهای زیست‌محیطی راهبرد رسیدن به قافله چه هزینه‌هایی به کشورهای جنوب تحمیل می‌کند. این راهبرد عملاً از زمان روشنگری و انقلاب‌های بورژوازی وجود داشته‌است و رد آن در جنبش‌های گوناگون برای رهایی از سرکوب و بهره‌کشی نیز به چشم می‌خورد: جنبش کارگری، جنبش‌های رهایی‌بخش ملی و جنبش زنان. برای زنانی که در کشورهای صنعتی زندگی می‌کنند، رسیدن به قافله توسعه به این معنا بوده‌است که مناسبات مردسالارانه میان مرد و زن با توسل به سیاست حقوق برابر برای زنان ملغا شود. هم‌اکنون این سیاست، با تبعیض مثبت، اختصاص کرسی‌ها یا سهمیه‌ای ویژه برای زنان در نهادهای سیاسی و بازار کار، پی گرفته می‌شود. برای جذب زنان به بخش‌هایی از اقتصاد، که پیش‌تر در انحصار مردان بود، همچون صنایع فتاوری پیشرفته، کوشش‌هایی صورت می‌گیرد. مقاومت زنان را در برابر چنین فتاوری‌هایی سدی بر سر راه رهایی‌شان می‌پندارند، زیرا فتاوری به‌خودی‌خود حوزه قدرت مردان قلمداد می‌شود و بنابراین زنان اگر می‌خواهند «برابر» باشند، باید به این حوزه نفوذ کنند. همه این کوشش‌ها و ابتکار عمل‌ها در سطح سیاسی در راستای راهبرد رسیدن زنان به قافله مردان است. احزاب سیاسی در قدرت یا احزاب اپوزیسیون رسمی این سیاست برابرسازی را ترویج می‌کنند. بسیاری از کسانی که در جنبش زنان‌اند نیز به آن اعتقاد دارند؛ حال آنکه بسیاری از زنان هم مخالف‌اند. آن‌ها شکافی گسترده میان و عمل‌کرد واقعی نظام سیاسی و اقتصادی می‌بینند که همچنان زنان را به‌حاشیه می‌راند. مهم‌تر آنکه راهبرد رسیدن به قافله مردان به این معناست که گویی مردان درکل، و مردان سفید بانفوذ به‌طور خاص، تجسم الگویی‌اند که زنان باید خود را به آن برسازند. در نتیجه این راهبرد، ساختار اقتصاد جهانی به قوت خود باقی می‌ماند، بهره‌کشی از

طبیعت و مستعمره‌های خارجی ادامه می‌یابد و نظامی‌گری ساختاری چون آخرین سنگر ضرورتاً حفظ می‌شود.

[...] **از عصر روشنگری و استعمار جهان، سلطه بر طبیعت و دیگر مردمان و سرزمین‌ها اساس درک مرد سفید از رهایی و آزادی و برابری بوده‌است. جداکردن طبیعت از فرهنگ یا تمدن بخش جدایی‌ناپذیر این تفکر است.** از زمان جنبش پیشین زنان، تا کنون بخش بزرگی از زنان پذیرفته‌اند که راه رهایی از راهبرد رساندن خود به قافله مردان می‌گذرد. این به این معنا بود که زنان باید بر آنچه در درون‌شان دالبر «طبیعت» بود غلبه می‌کرد، زیرا این گفتمان زنان را کنار طبیعت قرار می‌داد؛ حال آنکه مردان را نماینده فرهنگ می‌پنداشت. [...]

اما بگذارید به طور خاص به این پرسش بپردازیم که چرا مسیر رسیدن به قافله توسعه برای زنان، حتی در جوامع مرفه صنعتی شده شمال، خیالی واهی است و چنین هم باقی خواهد ماند.

□. برای بسیاری از زنان، وعده آزادی، برابری و حق فرد در تعیین سرنوشت خود [...] وعده‌هایی توخالی‌اند، زیرا تمام این حقوق در گرو مالکیت دارایی و پول است. آزادی از آن کسانی است که پول دارند. برابری به معنای برابری در داشتن پول است. حق تعیین سرنوشت خود به معنای آزادی انتخاب در سوپرمارکت است. این آزادی، برابری و حق تعیین سرنوشت همواره وابسته به کسانی است که کنترل پول/مالکیت را در دست دارند. در جوامع و ملت‌های صنعتی مردان یا سرمایه‌داران دولتی‌اند که اغلب مهار امور را در دست دارند. دست‌کم رابطه‌ای که میان زنان و مردان، به پشتوانه قانون، برقرار است از این جنس است: مرد نان‌آور و زن خانه‌دار.<sup>61</sup>

**زنان عملاً از حق تعیین سرنوشت و آزادی محدودی برخوردارند؛ نه صرفاً به این علت که با خودشان همچون کالا برخورد می‌شود، بلکه همچنین به علت اینکه حتی اگر پول هم داشته باشند نمی‌توانند در تصمیم‌گیری درباره کالاهای عرضه‌شده در بازار هیچ‌گونه مشارکتی داشته باشند.** کسانی که هدفشان فروختن کالاهای هرچه بیشتر است پیوسته در امیال و نیازهای آن‌ها دست می‌برند. [...]

□. آزادی، برابری و حق تعیین سرنوشتی که در گرو داشتن پول، توانایی خریدن قدرت، است نمی‌تواند به زنان سراسر جهان تسری یابد. **در اروپا و ایالات متحده آمریکا، نظام حاکم می‌تواند برخی خواسته‌های زنان را برای برابری با مردان در حوزه اشتغال و درآمد - یا دستمزد کار خانگی، یا تضمین حداقل حقوق - برآورده سازد، آن‌هم مادامی که بتواند به‌گونه‌ای مهارناپذیر از زنان مستعمرات در جایگاه تولیدکننده و مصرف‌کننده بهره‌کشی کند.** نظام حاکم نمی‌تواند تضمین کند همه زنان جهان از همان سطح زندگی برخوردار باشند که زنان طبقه متوسط در آمریکا یا اروپا دارند. فقط در صورتی که زنان آسیا، آفریقا یا آمریکای لاتین مجبور باشند با حقوقی بسیار پایین‌تر از جوامع مرفه کار کنند (چیزی که با ترفند مقروض ساختن امکان‌پذیر می‌شود)، آن قدر سرمایه در کشورهای ثروتمند انباشت خواهد شد که زنان، حتی زنان بیکار، بتوانند از حداقل دستمزد برخوردار شوند، اما همه

زنان بیکار جهان نمی‌توانند چنین انتظاری داشته باشند. در نظام جهانی مبتنی بر بهره‌کشی «بعضی‌ها برابری از دیگران اند».

□ این همچنین به این معناست که شالوده‌مادی برای همبستگی بین‌المللی زنان وجود ندارد، زیرا اساس آزادی فردی، برابری و حق تعیین سرنوشتی که در گرو پول و مالکیت باشد **منافع شخصی فرد** است نه دیگر دوستی یا همبستگی. **در ساختاری بهره‌کشانه، منافع خواه‌ناخواه با هم سرستیز دارند.** شاید زن جهان‌سومی، که در صنعت پوشاک صادراتی کار می‌کند، به نفعش باشد که حقوق بالاتر یا حتی برابر با هم‌تای خود در کشورهای صنعتی دریافت کند، اما اگر چنین حقوقی بگیرد، زن طبقه کارگر شمالی دیگر نمی‌تواند از پس خرید این لباس‌ها بربیاید یا به همان میزانی خرید کند که الان توانایی‌اش را دارد. به نفع اوست که قیمت پوشاک پایین باقی بماند؛ بنابراین، منافع این دو گروه از زنان، که رشته پیوندشان بازار جهانی است، در ضدیت با هم قرار دارند. اگر نمی‌خواهیم از آرمان برابری و همبستگی بین‌المللی دست بکشیم، باید از رویکرد مادی‌گرایانه و خودمدارانه‌ای دست بکشیم که مبارزه را فقط در راستای رسیدن به منافع شخصی تعریف می‌کند. **رویکرد اخلاقی باید جایگزین رویکرد منفعت‌محور شود.**

□ **کاربست اصل منافع شخصی در حوزه محیط زیست به ویرانی محیط زیست در دیگر نقاط جهان می‌انجامد. این واقعیت وقتی عیان شد که پس از چرنوبیل بسیاری از زنان آلمانی، مستأصل برای یافتن غذایی سالم برای کودکان خود، خواهان واردات غذای غیرآلوده از جهان سوم شدند.** نمونه دیگری که در کشورهای مرفه به چشم می‌خورد آلوده شدن شیر مادران به دیت و دیگر مواد سمی بر اثر استفاده بی‌رویه از کود شیمیایی، آفت‌کش‌ها و حشره‌کش‌ها در کشاورزی صنعتی است. ریچل کارسون پیش‌تر هشدار داده بود که آلودگی خاک در نهایت تأثیر خود را برای غذای مردم و به‌ویژه شیر مادران می‌گذارد.<sup>۶۲</sup> چندی پیش زنی با من تماس گرفت و گفت در آلمان شیردادن به بچه بیش از سه ماه خطرناک است، زیرا شیر مادران آلوده شده است. راه حل پیشنهادی‌اش راه‌اندازی پروژه‌ای در جنوب هند برای تولید غذای سالم و مفید برای کودکان بود. در فلات خشک و بی‌آب دکان نوعی ارزن بار می‌آید که راگی نام دارد. کاشت آن آب‌چندانی نمی‌برد و نیاز به کود شیمیایی هم ندارد و قوت غالب تهی‌دستان است. این ارزن حاوی تمام مواد مغذی لازم برای نوزاد است. پیشنهاد آن زن این بود که راگی فرآوری شود و به صورت غذای کودک کنسرو شده به آلمان صادر شود. به نظر او، این کار مشکل مادران مستأصلی را که شیر آلوده داشتند حل می‌کرد و منبع درآمد تازه‌ای هم برای تهی‌دستان جنوب هند فراهم می‌کرد؛ در واقع به توسعه آن‌ها کمک می‌کرد.

من کوشیدم توضیح دهم که اگر راگی، قوت غالب تهی‌دستان، وارد بازار جهانی شود و به کالایی صادراتی تبدیل شود دیگر در دسترس تهی‌دستان نخواهد بود، زیرا قیمت آن بالا می‌رود و در صورتی هم که پروژه موفق شود، چیزی نمی‌گذرد که در کاشت آن از آفت‌کش و دیگر مواد شیمیایی استفاده کنند تا بتوانند محصول بیشتری برای بازار شمال تولید کنند. او پاسخ داد کسانی باید بر تولید راگی نظارت کنند تا از آلوده‌نشدن آن اطمینان یابند. این نسخه‌ای تازه از استعمارگری زیست‌محیطی است. از او پرسیدم چرا برای یافتن راه‌حل جایگزین در عوض نمی‌کوشد کارزاری برای تغییر کشاورزی صنعتی و ممنوعیت استفاده از آفت‌کش در آلمان به‌راه بیاندازد؛ در پاسخ گفت این کار زمان زیادی می‌برد و آلودگی شیر مادران وضعیتی اضطراری است. او، که فقط نگران و دلواپس منافع مادران آلمانی بود، حاضر بود منافع زنان تهی‌دست جنوب هند را قربانی آنان کند یا چه بسا فکر می‌کرد می‌توان این منافع متضاد را با ردوبدل کردن پول با هم آشتی داد. او متوجه نبود برای اینکه زنان جنوب هند بتوانند همان غذای سالمی را خریداری کنند که اکنون بدون هیچ هزینه‌ای به نوزادان خود می‌دهند، چنین پولی هرگز کافی نخواهد بود.

افسانه رسیدن به قافله توسعه، با تکیه بر تردستی‌های معجزه‌آسای بازار، به‌ویژه بازار جهانی، در واقع منجر به تضاد منافع حتی میان مادرانی می‌شود که می‌خواهند صرفاً به کودکان خود غذای سالم بدهند.

نسخه کامل این متن را می‌توانید در پیوند زیر بخوانید:

<https://rahman.org.ir/the-legend-of-reaching-the-development-caravan/>



## خبرنامه

### گزارشی از فعالیت‌های اخیر مؤسسه رحمان

#### رادیو رحا: فصل زن

در پاییز ۱۴۰۲ انتشار فصل جدید رادیو رحا (پادکست اختصاصی مؤسسه رحمان) آغاز شد. این فصل با عنوان «زن» از مهر امسال منتشر می‌شود. نخستین شماره فصل چهارم، با عنوان «سفر مادری»، روایت چند زن از طبقات مختلف درباره مادری کردن است و به سیاست‌های حکومت درباره فرزندآوری و مواجهه زنان با نقش مادری می‌پردازد. شیوا علینقیان، دکتری انسان‌شناسی و نویسنده کتاب خط آبی کمرنگ، کارشناس این شماره از رادیو رحا است. قسمت‌های بعدی فصل چهارم در ماه‌های آینده منتشر می‌شود و نگاهی به مسائل، مشکلات و انتخاب‌های زنان در زندگی دارد.

سه فصل گذشته رادیو رحا به ترتیب با موضوعات «نابرابری، توسعه انسانی و اعتراضات» در اپ‌های پادگیر و کانال تلگرام مؤسسه رحمان بارگذاری شده، و در اختیار علاقه‌مندان است.

#### تازه‌ترین کتاب‌ها

در پاییز ۱۴۰۲ «کودکی در دنیای مدرن» و «خشونت و تاب‌آوری» به ترتیب در مهر و آبان سال جاری منتشر شدند. کتاب «کودکی در دنیای مدرن» مجموعه نشست‌های «سبک زندگی کودکان؛ تغییرات و پیامدها»، یک مصاحبه و دو مقاله تکمیلی را دربر گرفته، و نشر دگر آن را چاپ کرده است. مرتضی مجدفر، ابراهیم اصلانی، لیلا سلیقه‌دار، پیام روشنفکر، محمد سعید ذکایی، محمد رضایی، مصطفی معین، علی‌اکبر تاج مزینانی، فرشید یزدانی، علیرضا کرمانی، اسماعیل آذری نژاد و هدی امامی از نویسندگان این کتاب‌اند. کتاب «خشونت و تاب‌آوری» هم شامل مجموعه نشست‌های «واکنش ما به چالش‌های اجتماعی» است که از مهر ۱۳۹۸ تا آذر ۱۳۹۹ برگزار شدند. آذرخش مگری، جبار رحمانی، اردشیر منصوری، شاهد شعاعی، فاطمه موسوی ویایه، محمد مهدی فرقانی، ایمان واقفی، عمادالدین باقی، محسن حسام‌مظاهری، مقصود فراستخواه و داوود فیرحی از سخنرانان این مجموعه سخنرانی بودند.

#### نگاهی به جامعه مدنی در ایران

طبق روال همیشگی مؤسسه رحمان، مجموعه نشست‌های ماهانه جریان دارند. از خرداد سال جاری، موضوع «جامعه مدنی: راه‌هایی یا ابزار سلطه» را مدنظر قرار دادیم. تعاریف و تجربه‌های مختلف جامعه مدنی با نگاهی به تاریخ و چگونگی شکل‌گیری آن در ایران از بحث‌هایی است که در این نشست‌ها پیگیری می‌شود. تاکنون ابراهیم توفیق، فاطمه گوارایی، مریم دژمخوی، مریم پیمان، اسماعیل یزدان‌پور، محمدامین زندی، هادی خانیکی، سعید ارکان‌زاده یزدی، فاطمه قدیری، فضا کاشی، محمدرضا نیک‌نژاد، پریسا شکورزاده و یاشار دارالشفا و ابوالفضل دلآوری سخنرانان این مجموعه بوده‌اند. در ماه‌های آینده هم این نشست‌ها با حضور استادان دانشگاه، پژوهشگران و فعالان اجتماعی ادامه خواهد داشت.

بخند که صدای زن همیشه بغض و گریه نیست

سلام رنج کهنه‌ام، سلام داغ روشنم  
من از جهان بی ستاره با تو حرف می‌زنم

چقدر پشت شیشه ماه چهره‌ات کدر شده  
طلوع کن چراغ تار و بی فروغ میهنم

بخوان که بشکنم حصار سرد این سکوت را  
در این قفس به خاطر غم تو واژه می‌تنم

کسی که درد می‌کشد شبیه من فقط تویی  
کسی که مثل تو همیشه رنج می‌برد منم

چه فرق می‌کند مگر هزاره یا که از بکم  
بلوچ یا که ترکمن... که من شبیه تو زنم

بخند که صدای زن همیشه بغض و گریه نیست  
بخند از دلیل شعر ساده و مطمئنم

سیده تکتم حسینی

شاعر افغانستانی

